

منظمة العمل العربية



**التكوين المهني  
في أقطار المغرب العربي  
و جدواه الإقتصادية و الإجتماعية**

إعداد: عبد القادر الهاشمي

المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر

اهداءات ٢٠٠١

مكتب العمل العربي

منظمة العمل العربية - القاهرة

---

منظمة العمل العربية

---

**التكوين المهني  
في أقطار المغرب العربي  
و جدواه الاقتصادية و الإجتماعية**

إعداد: عبد القادر الهاشمي

---

المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر

---



## تقديم :

يعتبر العنصر البشري الركيزة الأساسية في العملية الإنتاجية ويمثل التدريب والتكوين العنصر الأماسي لتنميته وتهيئته وإعداده للدخول في سوق العمل والإسهام في تشكيل الثروة البشرية الحقيقية الضرورية للتنمية الشاملة.

والدول النامية بصفة عامة والأقطار العربية على وجه الخصوص تعاني قصورا في القوى العاملة الفنية نتيجة تأخرها في مجالات التعليم المختلفة ومنها التعليم الفني أو المهني.

وتسيقا للجهود المبذولة من قبل مختلف الدول العربية من أجل تحسين وضعية هذا القطاع الحيوي، وتسهيلا لتبادل المعلومات والتجارب بينها في هذا المجال، قام المعهد العربي للتقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر بتخصيص دورات تدريبية حول التكوين والتدريب المهني.

كما رأى من الضروري تكليف أحد المختصين وهو الأستاذ عبد القادر الهاشمي بإعداد دراسة حول "التكوين المهني في أقطار المغرب العربي وجنواه الاقتصادية والاجتماعية، بغرض وضعها في خدمة كافة المهتمين بقضايا العمل والعمال بشكل عام والتكوين والتدريب المهني بشكل خاص وذلك على المستويين العربي والمغربي أملين أن تكون على مستوى متطلبات المهتمين بالموضوع.

عبد القادر طبطاط

مدير المعهد.



# الفهرس

## مقدمة

- تعريف التكوين المهني.
- مختلف أشكال التكوين المهني.
- مجالات تدخل التكوين المهني.
- مهام التكوين المهني.

السياسات المتبعة في التكوين المهني العالمي والجدوى  
الإقتصادية منها.

تجارب التكوين المهني في الدول المغاربية.

- الجمهورية الإسلامية الموريطانية.
- المملكة المغربية.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- الجمهورية التونسية.
- الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

بعض الإحصائيات المغاربية.



## مقدمة

يعتبر التكوين المهني في مسافة النظام التربوي القاعدي، وفي عالية عالم الشغل، اللذين تربطهما به علاقات وثيقة، ويتأثر من التغيرات التي تطرأ باستمرار على أنماط التنظيم والتسيير فيهما.

يندمج قطاع التكوين المهني ضمن هذا الجهاز الشامل الذي يسمى نظام "التربية - والتكوين - والتشغيل".

- رغم أن للتكوين المهني إمكانية التكيف الذاتي مع الحقائق الاقتصادية والاجتماعية بحكم نوع من الإستقلالية، إلا أن هذا القطاع يتأثر من السياسات التربوية التي تطبق في عاليته ومن طريقة تنظيم الإقتصاد.

- إن قدرة التكوين المهني في تلبية حاجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية تعتمد على درجة معرفته للعلاقات الترابية المتواجدة بين مكونات نظام "التربية والتكوين والتشغيل" ونوعية الميكانيزمات المنفذة ميدانيا لتنظيم علاقاتها وبالتالي لتنظيم سير النظام بأكمله.

- مع العلم أن المعطيات الديمغرافية لأي بلد كان وكيفية تنظيم نظامه التربوي وسياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ونسبة النمو الإقتصادي يشكلون العوامل الرئيسية الحاسمة لأي سياسة للتكوين المهني.

وبالتالي كل تغيير يطرأ على النظام التربوي قصد تحسينه أو إعادة النظر في سياسته أو تعديل في قواعد تسيير الإقتصاد لا سيما

تلك التي تخص سوق الشغل تتعكس لا محالة على التكوين المهني من حيث المياسة والتسيير.

- لقد أعتبر التكوين المهني منذ فترة طويلة "الدودة الزائدة" للنظام التربوي أو بعبارة أخرى، "شعبة الفشل" بحكم إستقباله للشباب الراسبين من المنظومة التربوية. وبالتالي كان التكوين المهني في الدول النامية ضعيف البنية ولكن اليوم تغيرت هذه الصورة في العديد من الدول ومن ضمنها دول المغرب العربي الكبير وذلك نظرا للصعوبات الاقتصادية حيث معظم الشباب الخريجين والراسبين أدركوا أن مخرجهم الوحيد في الحياة العملية يكمن في التأهل في أحد المهن الملقنة من التكوين المهني، الشيء الذي يسمح لهم بالاندماج بصفة طبيعية وفعالة في عالم الشغل الذي يكتض تدريجيا بحكم تشبعه من اليد العاملة المؤهلة. أما المتعاملين الاقتصاديين فإنهم لا يلجؤون إلى التكوين المهني إلا إذا كانوا بحاجة إليه خاصة خلال فترات التطور الاقتصادي الذي يتطلب توسيع نشاطاتهم.

- وعكس ذلك في المجتمعات الصناعية، فالتكوين المهني عندهم يلعب دورا رائدا ويتمتع بقوانين واعتبارات مناسبة لدوره لا سيما في تطوير المهن والتأهيلات واستثمار الموارد البشرية بصفة عامة، أيضا في مجال تحسين الإنتاج والإنتاجية التي تعتبر نشاطات هامة في حياة العديد من المؤسسات أو القطاعات التي يجب عليها أن تواجه باستمرار التنافس في عالم متطور وفي ميداني الاقتصاد والتكنولوجيا.

- وعليه يتبين لنا أن التكوين المهني يتولى في نفس الوقت مهامها ذات طابع اقتصادي وإجتماعي. وتتوجه نشاطاته إلى جميع شرائح المجتمع (من الشباب الراسبين من المنظومة التربوية أو الشباب الباحثين عن العمل لأول مرة أو العمال المتطلعين إلى تحسين

مستوياتهم أو تغيير مهنتهم أو العمال المطرودين وحتى أولئك الأميين الذين لهم الحق أيضا في التكوين والشغل).

بالإضافة إلى تفتح التكوين المهني نحو إحتياجات التكوين للمتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين الذين يعتبر في خدمتهم لبناء مجتمع متكامل حسب الطرق والإمكانيات التي من بينها تدرج مهام للنظام الوطني للتكوين المهني.

### مختلف أشكال التكوين المهني :

- يتجزأ التكوين المهني إلى ثلاثة أقسام كبرى هي :

أ - التكوين المهني الأساسي الذي يخصص عادة إلى الشباب لقدامين من المنظومة التربوية (إن كان ذلك، داخل المراكز والمعاهد أو عن طريق التمهين أو التلمذة الصناعية أو عن طريق التكوين بالمراسلة أو عن طريق الدروس المسائية في التكوين المهني، ...) ويختص هذا النمط من التكوين بجميع التخصصات والمهن ومستويات التأهيل ماعدى تلك التي يتكفل بها التعليم العالي.

ب - التكوين المستمر الذي ينظر إلى التكيف المستمر للعمال في القيام بواجب المهنة أو التأهيل - ينظم هذا النوع من التكوين عن طريق الرسكلة وتحسين المستوى أو التكوين التخصصي المنظم في المؤسسة الإنتاجية نفسها أو في مؤسسة تكوينية أو حتى بالتناوب بين هذين المؤسستين-.

ج - التكوين حسب الطلب الذي يستجيب إلى أهداف معينة مرتبطة بمشروع خاص : مثلا إستحداث مناصب للتشغيل تتطلب دورة تكوينية

في موقع العمل نفسه، تحسين مستوى المؤهل، تحويل العامل من تخصص إلى تخصص آخر... وذلك يتم في مؤسسة عمومية أو خاصة أو في مؤسسات للتكوين المهني التقليدية.

## مجالات تدخل التكوين المهني:

يشمل قطاع التكوين المهني بصفة عامة التعليم التقني والتعليم المهني وبالتالي يبين الأشكال والدرجات التي تتدخل فيها ليس المعارف العامة فحسب بل أيضا دراسة التقنيات والعلوم المعروفة واكتساب الكفاءات العملية للتطبيقية في مهارة للتصرف وفي عناصر الفهم التي لها علاقة مع المهن الممارسة في مختلف قطاعات النشاط في الحياة الاقتصادية<sup>(1)</sup>

- في الدول التي لا تتوفر على نظام للتربية والتكوين مهيكل بكيفية صارمة حسب مستويات التكوين، تخضع مستويات التكوين العالي أيضا إلى قطاع التكوين المهني.

أما للتعليم التقني فإنه يدخل ضمن التربية الإلزامية وفي معظم الأحيان يخضع إلى الوزارات المكلفة بالتربية ويرتكز هذا النوع من التعليم على المعارف العامة للقاعدية بالإضافة إلى اكتساب المهارات التقنية، ولم تكن له علاقات وثيقة مع عالم الشغل. وكما هو الشأن بالنسبة لأهداف للتعليم الثانوي العام، يحضر للتعليم التقني إلى التعليم

---

(1) الإتفاقية حول التعليم التقني والمهني المصالح عليها في الدورة 25 لمؤتمر اليونسكو بباريس 1990.

العالي في عدد من الشعب، وبالتالي يهمل ميدان الإدماج المهني لفائدة أولئك الذين لم يستطعوا الإلتحاق بالتعليم أو التكوين العالي.

- أما التكوين المهني فإنه يحضر إلى ممارسة نشاط مهني في معظم دورات التكوين الأساسية (في المستويات 1-2-3 التي تتناسب العامل المتخصص والعامل المؤهل والعامل ذو التأهيل العالي). أو اكتساب تأهيل مناسب في الشعب والتخصصات التي تعتبر مخصصة للتأطير المتوسط وهي المستوى 4 والمستوى 5، أي التقنيين والتقنيين السامين.

- هذا النوع من التكوين الملقن يتميز بالمهارة التطبيقية ويمدد التكوين القصيرة المدى مقارنة بالتعليم التقني (من 3 أشهر إلى 30 شهر فقط) حسب التخصصات والمستويات.

- بإمكان قطاع التكوين المهني أن يكون مستقلا عن أي إدارات أخرى وبإمكانه أيضا أن يربط بقطاعات لها ارتباط وثيق بعالم الشغل والإنتاج. ولكن ربط التكوين المهني بالتربية الوطنية يترجم في أغلب الأحيان بتمدرس النظام وبالتالي يؤثر سلبا على جدواه نظرا للحقائق الاقتصادية والاجتماعية.

ومن جهة أخرى فإن غياب سياسة واضحة على المدى البعيد في مجال التكوين المهني يساهم في عدم استقرار الهياكل والمؤسسات القائمة نظرا للتوجهات المختلفة والمتناقضة والأنماط تنظيم لا تتوافق ومتطلبات المجتمع.

في معظم الدول، لا سيما منها المغربية، وإضافة إلى الوزارة المكلفة بالتكوين المهني، توجد قطاعات عديدة مكونة تتكفل بنفسها في

مجال التكوين، نظرا لاعتبارات معروفة مثل التوسع الاقتصادي وبالتالي تفتح مراكز ومعاهد للتكوين خاصة بها (الفلاحة، الصناعة، الصحة، الثقافة، الشباب والرياضة، الري، المالية، الأمن، الجيش، النقل، إلخ...)

ولكن هذه القطاعات تضع ضمن أولوياتها إحتياجاتها الخاصة من الموارد البشرية في تخصصات ضيقة وباعداد ضعيفة من المتكوينين، مع العلم أن الجانب الإيجابي في هذه العملية يكمن فقط في توظيف المعنيين مباشرة بعد تكوينهم. وبالتالي هذه الهيئات والمؤسسات ذات الطابع الوطني تتولى بنفسها تنمية هيكلها التكوينية وتتحكم بالطبع في قدراتها.

إن التجربة المكتسبة من هذه العمليات منذ عدة سنوات وإمكانيات التكوين المتوفرة بصفة عامة تساهم بلا شك في امتصاص الطالبيين للتكوين، ولكن مع الأسف ومنذ بروز الأزمة الاقتصادية، معظم المؤسسات والقطاعات المكونة أصبحت تتخلى عن نمط التكوين الأساسي لتخصيص هيكلها للتكوين العالي من المستويات 4 و5 وبالتالي تواجه مشاكل التكوين المستمر الذي يعتبر حلقة الوصل ويعوض التكوين الأساسي، كما يجب عليها إيجاد الحلول للإتشغالات النابعة من تطابق تأهيلات العمال مع التطور التكنولوجي ومشاكل إعادة الهيكلة.

كما تشكل جميع الإمكانيات المادية والبشرية المجندة لأغراض التكوين مهما كانت طبيعته، الجهاز (أو النظام) الوطني للتكوين المهني، رغم أن نشاطاته غير مركزة وغير منسجمة ودون أي تنسيق، في هذا الصدد يتطلب الأمر ضرورة التشاور المستمر والتعاون بين جميع الأنظمة الفتحية للتكوين من جهة وعالم الشغل من جهة أخرى،

بالنظر إلى الخطط الوطنية لكل بلد.

## **مهام التكوين المهني:**

\* يعتبر التكوين المهني وسيلة لاستثمار الموارد البشرية وترقية التشغيل، وفي هذا السياق يحدد لنفسه الأهداف التالية :

\* منح التأهيل المناسب للفرد قصد الإلتحاق بمنصب التشغيل المنتج إن كان المعني أجير أو مستقل، كما بإمكان التكوين المهني منح إمكانية تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطور التكنولوجي.

\* تحضير الشباب للقادمين من المنظومة التربوية إلى الحياة العملية، كما يمكنه تكوين الكبار الراشدين الذين لم يتمكنوا من الحصول على منصب شغل بحكم عدم معرفتهم أي مهنة.

\* تلبية حاجيات المتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين للمعنيين من اليد العاملة المؤهلة الضرورية لتسيير الإقتصاد والحياة الإجتماعية بصفة عامّة، نوعاً وكماً.

\* المشاركة في تخطيط الموارد البشرية والمساهمة في تنظيم حركة اليد العاملة المؤهلة.

**وللقيام بهذه المهام يتولى التكوين المهني ما يلي :**

\* ملاحظة وتحليل تطور المهن والتأهيلات بسوق العمل وهيكله التشغيل لكل قطاع النشاط، والتكهن فيما يخص أنواع التكوين الممكن تطويرها عبر مختلف الأنماط.

• التنظيم على جميع المستويات لمعرفة درجة تكيف التكوين الممنوح وقدره الإمماج الإجتماعية للمهنية للخريجين الحائزين على شهادة مهنية.

• باعتباره أداة لتكيف اليد العاملة للمؤهلة مع عملية إعادة الهيكلة نظرا لتطور تقنيات الإنتاج وتنظيم العمل :

- فالتكوين المهني يهدف إلى التأهيل والإمماج الإجتماعي المهني، والترقية الإجتماعية من خلال العمل واستثمار الموارد البشرية وعليه يجب أن ينظر إليه ليس بتفكير مدرسي (مدرس) ولكن باعتباره صورة من عالم الشغل الذي يعتبر التكوين المهني الممر الرئيسي المؤدي إليه.

**سياسات التكوين المهني والجدوى الاقتصادية منها:**

إن إشكالية التكوين المهني تطورت خلال العشرينين الماضيين، فالسياسات المتبعة في هذا المجال، ولو أنها تختلف في أهدافها باختلاف الأنظمة الاقتصادية ومستويات التنمية للمجتمعات، والظرف الاقتصادي، فإنه يمكن تقسيمها إلى سياستين إثنين.

**أولا :** الطريقة الأولى - وتجمع كل الدول الصناعية التي تستفيد من تقاليد مرموقة في مجال التكوين المهني، ومنها من يعود تاريخ التكوين فيها إلى القرن الماضي، حيث تطورت أجهزتها للتكوينية لا سيما بعد الحرب العالمية الثانية لمواجهة متطلبات إعادة بناء الاقتصاد المنهار خلال هذه الأزمة العالمية.

فخلال المرحلة الكبرى للتطور الإقتصادي التي وصلت لغاية سنة 1970، قامت هذه الدول المصنعة بإنشاء هياكل عديدة للتكوين المهني سمحت بتوسيع قدراتها ليس في التكوين المهني فحسب بل أيضا في مجال التعليم التقني، قصد تكوين اليد العاملة المؤهلة وتنظيم حركتها، أو تلقين تكوين خاص من شأنه رفع المهارة أو تغيير المؤهل إلى مؤهل آخر لشغل منصب عمل حديث كما تساهم هذه السياسة في تحسين الإنتاجية ورفع مستوى الإطارات باستمرار لمواكبة التطور السريع.

وتجدر الإشارة إلى أن التعليم التقني تتكفل به هياكل الدولة ولكن التكوين المهني يخضع في نفس الوقت إلى مؤسسات الدولة، وأخرى للقطاع الخاص، بما في ذلك الشركات المتوسطة والكبيرة.

وهذه القدرات الهائلة سمحت بالتكفل بشريحة الشباب من 12 إلى 18 سنة بنسبة تصل أحيانا إلى 80 % أو أكثر. (الولايات المتحدة الأمريكية 88 % - الاتحاد السوفياتي (سابقا) وبريطانيا العظمى، وألمانيا 80 % - كندا 92 %).

ولكن نظرا للتكلفة العالية للتكوين المهني داخل المراكز (من ثلاث إلى أربع مرات على تكلفة التعليم العام) اتخذت الدول المتقدمة سلسلة من الإجراءات من شأنها خلق أنماط جديدة غير مكلفة للتكوين المهني، مثل التكوين المتناوب، التكوين عن بعد، للتكوين المسائي... إلخ.

ويعتبر التكوين المتناوب أفضل نمط من غيره لأنه يعتبر الشكل المتطور في تحسين نوعية التكوين للشباب القادم من المنظومة التربوية وتحضيره للانتماج الاجتماعي المهني.

هذا النمط من التكوين يضع المتكرب في وضعية حقيقية للعمل بالتألوب ما بين مؤسسة التكوين وورشة الإنتاج حيث يتكيف المعني بالأمر مع متطلبات سوق الشغل. ويمكن التأكد من هذا التقدير في استطاعة قطاع الإنتاج على التحكم في التطور التكنولوجي الذي يقوم به المجتمع المصنع المتقدم عكس ما يجري في الدول النامية التي تستهلك التكنولوجيا للقائمة من الخارج.

\* على سبيل المثال وفي ألمانيا يعتبر هذا النظام متطور جدا حيث يصل عدد المتهنيين والمتدربين الذين يتابعون تكوينا بالتألوب (من المؤسسة الإنتاجية إلى مؤسسة تكوينية إلى موقع الإنتاج) 1.800.000 و 300.000 على التوالي

هذا البلد المعروف عالميا بتقدمه الصناعي، رغم الحروب التي دمرته، لدلالة على الجدوى الاقتصادية من التكوين المهني خاصة عندما تتولى الدولة المعنية بالاستفادة منه حسب طرق شاملة تلزم جميع المتعاملين الاقتصاديين والإجتماعيين.

فألمانيا مثلا لها تقاليد مغروسة منذ أجيال، حيث تمنح الأهمية إلى من يحسن مهنة قبل الدخول في الحياة العملية أو مواصلة الدراسة الجامعية، وبالتالي من تعلم مهنة في مؤسسة إنتاجية له الأفضلية في مواصلة التعليم العالي...

كما تطور التكوين المتألوب في أوروبا بفضل إجتهد المقاولين وأرباب العمل الذين نظموا أنفسهم للإشراف على بعض العمليات التكوينية والمشاركة في التسيير التقني والبيداغوجي للتكوين المهني. وأكثر من ذلك يعتبرون أنفسهم مسؤولون عن التكوين المهني في بلداتهم، وتعتبرهم مصالح الدولة المكلفة بالتكوين المهني المتعاملين

الإقتصاديين والإجتماعيين الأفضل الذين يمكن الإعتماد عليهم لمنح التكوين المهني جدواه الإقتصادية.

وإذا وصلنا مقلونتنا بهذه الدول المصنعة، تتميز سياساتها في هذا المجال عن الدول النامية في أن الدولة والمتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين يتفقون معا لوضع ميكانيزمات لتنظيم شامل لجهاز - التربية للتكوين والتشغيل - حيث تعتمد أنشطة هذا النظام على اللامركزية. والسلطات والأجهزة المحلية تقوم بدورها مع تنسيق مناسب على المستوى الجهوي.

أما في الدول التي تتميز بالإقتصاد المخطط، يركز تطوير التكوين المهني على الجهاز المركزي للتخطيط الذي يحدد السياسة التي يجب اتباعها في هذا المجال نظرا للموارد الممكنة والمشاكل الإجتماعية والإقتصادية التي يجب إيجاد حلول لها (التكوين والتشغيل)

في هذا المضمار يتولى نظام التكوين المهني المتوقع وضعه ليتكفل في نفس الوقت بطلب التكوين للشباب المتسربين من المنظومة التربوية وأيضا التكفل بإعداد اليد العاملة المؤهلة. ويتم إحصاء التكوين المهني من الجهاز المكلف بالتخطيط على شكل قطاعات كبرى، في إطار المخطط الوطني للتنمية.

ويتم التفكير في هذه الإحتياجات إمتدادا إلى نماذج أو مقاييس لدول أخرى، وبالتالي عدم تطبيق سياسة تناسب البلاد، حيث تركز السياسة المتبعة على الإرادة والحماس في التكوين من إنشاء مؤسسات تكوينية عديدة دون دراسة معمقة عن الإحتياج الحقيقي من شعب وتخصصات ومستوى التأهيل المناسب.

وعندما تتوفر الإعتمادات المالية، يبقى مشكل نوعية التكوين المطلوب دون حل أي بدون معرفة الكمية والتنوعية والشعب التي يجب توفيرها، ويظهر الفئاض في بعض التخصصات والنقص في أخرى نتيجة الغلطات في التكوين نظرا لعدم إستطاعة القطاعات المعنية في التنظيم والتسيير.

هذا العامل يؤثر سلبا على المنتج، بحيث نرى عددا هائلا من الفنيين في تخصص ما، دون الحصول على منصب شغل، مع العلم أنه في نفس الوقت تحتاج العديد من قطاعات النشاط إلى عمال وموظفين مؤهلين في تخصصات أخرى.

ولتعويض هذا "الفراغ التكنولوجي"، تقوم العديد من الدول في طريق النمو بعمليات وطنية، تشمل توسيع قدرات الإستقبال للتعليم التقني والتكوين المهني. ولذلك ترصد إعتمادات مالية هائلة دون الوصول إلى الأهداف المرجوة وذلك للأسباب التالية :

أ - مهما كانت الإرادة السياسية، تبقى الإمكانيات غير كافية ولا تسمح بتوسيع النظام إذا اقتضى الأمر.

ب - اللجوء إلى إستيراد التجهيزات التقنية والتربوية وصيانتها وتجديدها، مع الميزانيات المصروفة على سير هياكل التكوين، كل هذه العوامل تعتبر حواجز صعبة الحل.

ج - غياب سياسة للنمو الديمغرافي على المدى البعيد تمنع نجاح أي مشروع للتنمية للتكوين المهني.

د - ضعف مردودية النظام التربوي الذي لم يستطيع استعاب

جميع الشباب خلال الطور الأساسي والذي يشكل ضغطا إضافيا على قطاع للتكوين المهني الذي يمدد دورات التكوين لتعويض نواقص النظام التربوي. وبالتالي يتم الإهتمام أكثر بالجانب الكمي فضلا عن النوعية في التأهيل. وينجر عن هذه الوضعية تذبذب في الموارد وعدم الاستفادة من الخبرات المتوفرة.

هـ- نقص مناصب العمل نظرا لاعتبارات إقتصادية (توقف الاستثمارات المنتجة، ضعف التوظيف في سوق الشغل، غياب اليد العاملة المؤهلة في بعض الشعب ...) .

و- إضافة إلى ذلك صعوبة توظيف المتخرجين الحاليين على الشهادات نظرا لعدم تعاون المستخدمين (أرباب العمل) باعتبارهم المتعاملين الإقتصاديين الذين يتكيف بهم قطاع للتكوين المهني. وبالتالي عدم تعاونهم هذا يؤدي إلى تخفيض فعالية قطاع للتكوين المهني وسمعته في المجتمع.

ز- نقص للتنسيق مع التعليم التقني والقطاعات التعليمية الأخرى التي تدخل في جهاز للتكوين، يترجم بتذبذب الوسائل وبالتالي إضعاف النظام الوطني للتربية والتكوين الذي ينتج عنه عدم التكفل بالإحتياجات الخاصة بالشباب دون منصب شغل والبطالين.

ثانيا : الطريقة الثانية في سياسة التكوين تنظر إلى تطوير التعليم العام الإجباري على حساب التعليم التقني والمهني نظرا للتكلفة العالية. ذلك يعني منح تربية قاعدية طويلة الأمد وشاملة لجميع شرائح المجتمع لا سيما منها للمواطنين ذوي الدخل للضعيف لمساعدتهم في الحصول على المنصب الأولى في الشغل. هذا بدلا من تنمية قدرات جهاز للتكوين المهني فوق ما يستحق وذلك للأسباب المشار إليها سابقا وهي:

- مصروفات للتسيير والاستثمارات الهامة.
- عدم مرونة التنظيم والتسيير.
- سرعة التطور التكنولوجي يتطلب تجديد متكرر للتجهيزات.
- ضعف الشبكة الصناعية التي لم تسمح بإمكانية التكوين المطلوب.

- نقص التعاون من المتعاملين الإقتصاديين في فترة الأزمة

الخ..

- هذه الميمنة تركز على أن مناصب الشغل المحتمل شغلها من الشباب القدامين من المنظومة التربوية لا تتطلب تكوين مسبق بسبب التطور السريع والمستمر للتكنولوجيا.

- يمكن تنظيم دورات تكوينية قصيرة فقط تحدد من صاحب العمل باعتبار أن المعارف العامة المكتسبة من الشباب خلال الفترة الدراسية في التعليم الابتدائي والثانوي كافية.

- هذه الميمنة تلقى موافقة الشباب القدام من المنظومة التربوية باعتبارها تستجيب لطموحاتهم المتمثلة في إمكانيةهم بمواصلة التعليم العالي مع العلم أن الوضعيات تختلف من بلد إلى آخر تبعا للنظام الإقتصادي.

- وعكس ما لاحظناه في الميمنة السابقة الذكر، في هذه الميمنة لم يلعب التكوين المهني دور "المسددة" بين النظام التربوي وعالم الشغل ولم يتكفل باستيعاب العدد الهائل من الشباب قصد التخفيض من نسبة البطالة. ولكن من جهة أخرى تساهم هذه الميمنة في الإنماج الحقيقي والدائم للشباب الذي تابع دورة قصيرة مناسبة لمنصب عمل محدد.

في هذا المضمار يصبح التكوين المستمر مقبولا، حيث يسمح بتمويض النقص الملحوظ في تنظيم التكوين الأساسي والإستجابة إلى سوق الشغل بمشاركة المتعاملين الإقتصاديين المعنيين.

وفي حالة توفر المرونة في النصوص القانونية بما يشجع القطاع الإنتاجي فإنه يمتنى لأرباب العمل إنشاء إمكانياتهم الذاتية في التكوين المهني، أو يرلم إتفاقيات مع القطاع العمومي أو الخاص بغية تنظيم دورات تكوينية خاصة بالعمل.

وتكون هذه الدورات مفيدة لو نظمت في المصانع نفسها بحكم توفرها على تجهيزات متطورة.

ولكن لهذه السياسة حدود نذكر من بينها ما يلي :

أ- غياب سياسة متحمسة لتطوير وتوسيع قدرات جهاز التكوين المهني، التي قد تحرم البلاد من هياكل قادرة على تكوين إحتياجات من اليد العاملة المؤهلة، التي يصعب إعدادها في وقت قصير في حالة تغير الطرف الإقتصادي إيجابيا.

ب - يعتمد إكتساب التكوين على الإندماج في الحياة العملية في معظم الحالات. وتخطيط المولود البشرية واستثمارها لا يمكن القيام به إلا على المدى القصير بالنسبة لتطور الطرف الإقتصادي.

ج - إمكانيات التكوين الأكثر فعالية وذات مردودية تستغل من طرف القطاع الخاص الذي يتميز بمرونة في التصرف. ولكن القطاع العمومي يبقى منصبا على التكوين ذات الطابع الكلاسيكي المعادي، وبالتالي نم يجلب طالبي التكوين بسهولة وتنافس.



# **تجارب التكوين المهني في الدول المغاربية**



## **مؤرخ حول نظام التكوين المهني في موريطانيا**

### **١. المقدمة :**

تخضعت حكومة الجمهورية الإسلامية للموريطانية مؤخرا سلسلة من الإجراءات التي تهدف إلى منح قطاع لتكوين المهني دورا مهما في استراتيجية تطوير وترقية الموارء البشرية ومنحه مهمة مؤكدة في اتجاه التغيير والتقدم الاجتماعي والاقتصادي.

وتبرر هذه الأهمية الجديدة التي تتوي اعطاءها السلطات العمومية لهذا القطاع بما يلي :

• التوترات التي ظهرت في سوق العمل نتيجة للتوافء المكثف للآالية الموريطانية العائدة من المينغال.

• الضغط المتزايد لطالبي العمل المتشائين في أغليبيتهم من المتخرجين من النظام التربوي.

• حاجيات الاقتصاد الموريطاني للتأهيلات المختلفة.

• ضرورة تشجيع نمط نمو جديد يركز أساسا على فتح الأبواب المعاصرة واكتساب الصفات المهنية الملائمة.

ومن أجل تحقيق هذا الاختيار السياسي، كلفت الحكومة لجنة

بين الوزارات لتحديد المهام الأساسية للجهاز وكذلك تحديد شروط تنفيذ سياسة وطنية متسقة للتكوين المهني. ولقد سمحت نتائج أعمال هذه اللجنة على الخصوص بأن تأتي بتوضيحات هامة لآدور مختلف المتعاملين المتدخلين في هذا الميدان وبتحديد استراتيجيات التنفيذ وتعيين العناصر الأساسية لتحقيق تناسق فعال في هذا الميدان.

وستعمل الاتجاهات المتخذة كمرجع لاعداد ولمراجعة الهيكل القانوني المنظمة للقطاع ولتعيين أجهزة التشاور وهيكل الاشراف وكذلك تحديد الوسائل البشرية والمالية والإدارية التي ستعني بتنفيذ هذه السياسة الجديدة.

وقبل وضع الاطار التنظيمي والهيكل، شرعت الحكومة في وضع مخطط طموح لتنمية اللامركزية. بالفعل، سمحت السياسة الجهوية للتكوين المهني التي تم الشروع فيها في نطاق برنامج اعادة الانماج بترسيخ أربع وحدات جديدة خارج العاصمة وتتمثل هذه المراكز في كنيفا، سليبيبي، عتر، وروسو.

ويحضى هذا البرنامج بالدعم المالي للصندوق العربي للتنمية (FADES.FSD.BID) بقيمة اجمالية تقدر بثلاثة ملايين من الدولارات وستسمح هذه المؤسسات المفتوحة لكل طالبي العمل والتكوين مهما كانت وضعيتهم باثراء الجهاز الوطني للتكوين المهني بما يقرب 12 من للفروع الجديدة في سبع مهن مختلفة. وتتمثل القدرة الاضافية الناتجة عن هذه الانشاءات بأربعمئة منصب جديد للتكوين.

أصبح اتساع هذا الهيكل الجديد أمرا ضروري بما أنه مازال يغطي الاحتياجات الأساسية للتكوين. وفي نفس السياق شرعت الآن مديرية خاصة بالدراسات الأساسية لوضع نظام تكويني يتم عن طريق التكوين المباشر في المؤسسات.

ويهدف هذا المشروع الى زيادة حظوظ الانماج المهني للشباب بمساهمة الامكانيات البشرية للتكوين الموجودة في المؤسسات.

وتتطلب هذه التجربة للنموذجية التي ستحتوي على عدد أولى يتكون من 100 متهم تعاون وثيق بين الاوساط المهنية ومؤسسات التكوين بوضع نموذج تكوين تلاوبي في اطار منظم ومنهجي.

وأخيرا سيشرع في الحال في تنويع التكوين في بعض مهن قطاعات مصالح الاصلاح، ويشجع القطاع الخاص للتكوين لتنشيط تنخلاته حتى يتمكن من الاستجابة لأغلبية للطلبات.

## II - جهاز التكوين المهني في موريطانيا:

### 1 - تفكير تاريخي:

بقي جهاز التكوين المهني في موريطانيا قليل التطور رغم استمرار الاحتياجات.

وبالإضافة الى ذلك، يتميز هذا الجهاز بتعددية العملاء وبثقل الجهود الناتجة عن عدم وجود تماسق حقيقي وعن نقص الترابط من أجل تعريف الاختيارات والاستراتيجيات .

وقد أسست في سنة 1988 مديرية التكوين المهني لتعديل هذه الوضعية وكلفت بمهمة اعداد وتنفيذ استراتيجية وطنية في هذا القطاع وبالشروع في أعمال التنظيم طبقا لوضعية عدم التوازن في سوق الشغل.

### 2 - تعريف جهاز التكوين :

أ - التقسيم :

يدور جهاز التكوين المهني حاليا في موريطانيا حول ثلاثة محاور أساسية هي :

• التكوين التقني : الذي يجمع مؤسسات التكوين التقني والمهني التابعين لوزارة التربية الوطنية والمؤسسات الملحقة بوزارة الوظيفة العمومي.

• التكوين القطاعي المدمج : وهو يخص المؤسسات أو أعمال التكوين المتعلقة بالمديريات المختصة (الصحة، الصيد،

الزراعة) أو المدمجة بمؤسسات (OPT-SONELEC.SNIM) وهم  
يكونون للاحتياجات الخاصة بالقطاعات التي يشرفون عليها.

• **التكوين الخاص :** والذي يمكن أن نصفه سواء في  
الهيكل المسيرة من طرف المنظمات الوطنية أو الخيرية (اتحاد  
المعوقين الجسديين والذهنيين - محادرة) وكذا المنظمات غير  
الحكومية ( ONG ) والمراكز الخاصة.

ب - مهام هيكل التنسيق :

تتكفل الوزارة المكلفة بالتكوين المهني بالإشراف والتنسيق  
ومراقبة وتقييم جهاز التكوين المهني .

وعلى هذا الأسس، بإمكانها بالاشتراك مع المصالح المختصة  
أن تضع توجيهات وبرامج لهذا الجهاز تماشيا مع سياسة الدولة في هذا  
القطاع.

ومن أجل تسهيل وتوطيد ترابط الجهاز الوطني للتكوين أنشئت  
في الوزارة لجنة تقنية دائمة وتم تعيين عشرة مؤسسات من هذا النوع  
ذات قدرة إستقبال إجمالية بما يقرب من خمسمئة منصب تكوين.

ج - دور ومهمة التكوين المهني :

يعمل التكوين المهني أساسا كمنظم لسوق الشغل، فيجب عليه أن  
يستجيب للطلب المسجل في القطاعات الاجتماعية الاقتصادية المولدة  
للشغل والتي تخص بدون فرق الرتبيين أو الشباب المتخرج أو غير  
المتخرج من النظام التربوي سواء كانوا حاملين للشهادة أم لا.  
يمكن حصر المهام الأساسية للنظام فيما يلي:

• إعطاء الشباب اللذين غادروا السلك التربوي قبل الأولان

تكويناً يسمح لهم شغل منصب أولى.

\* ضمان على كل المستويات ، صيانة والاتقان المعارف والكفاءات المهنية وكذا الاستجابة للحاجيات المستعجلة للتكوين.

وفي هذا السياق، تتمثل مهمته الأساسية في مساعدة طالبي العمل أو العامل في مجهوده من أجل الحصول على منصب شغل والابقاء عليه وتحسين تأهيلاته قصد ترقية اجتماعية ومن أجل هذا الغرض يستعمل للتكوين التقنيات البيداغوجية الملائمة للراشدين ذوي المستويات المختلفة وحتى الأميين منهم، وعامة تقنياتهم تكون أكثر جدية من تلك التي اعتمدتها التربية الوطنية ومدة التكوين تكون أقصر.

د - هيكل التكوين المهني:

لقد وضع للتكوين المهني تحت إشراف وزارة الوظيفة العمومي والشغل والتنمية والرياضة. ونفذ مركز التكوين المهني والاتقان في نواكشوط منذ فتحه سنة 1979 دورات الإقنات والترقية المهنية للعمال في الشغل وتربصات تكوين أولية لطلبي العمل الأولين في مختلف التخصصات في القطاع الثانوي للبناء والإصلاح السيلرات.

. ويحتوي مركز للتكوين المهني والاتقان على قدرة استقبال مئتين من المتدربين سنوياً ويقدم تكوينات في إحدى عشرة فرع. وقد كون للمركز منذ إنشائه 3340 متدرب من بينهم 2995 بين سنة 1981 و1988.

وفي سنة 1991، تم فتح أربعة مراكز للتكوين المهني في 'عز رومو، كيفا ومالياباي'، مهمتها إعطاء فرص التكوين والمساهمة لإرضاء الحاجيات المعبرة لليد العاملة المؤهلة في تلك المناطق.

ويقدم نظام التكوين إجمالاً ما يقرب 800 منصبا.

تدرس بعض الوزارات التقنية تعليماً تقنياً وتكويناً مهنيّاً (مثلما هو الحال في وزارة الصيد التي تعطي تكويناً في البحرية و"المسونلاك" و"السنيم" واللذين يكونون تقنيين).

تسير وزارة التنمية الريفية مركزين للتكوين، أحدهما في "كلايدي" ويهتم بتكوين العمال المتخصصين في الزراعة وتربية المواشي وكذا عمال وزارة "سونلاير"، أما المركز الثاني فهو يتكفل بتكوين عمال التعاونيات.

- تعرض مراكز التكوين التابعة للوزارات التقنية من 500 الى 600 منصب.

### III - برنامج تنمية التكوين المهني:

#### 1- توظيف مديرية التكوين المهني:

لقد عملت هذه المديرية منذ بدايتها على تحديد خطوط سياسة وطنية للتكوين المهني وضمان شروط وضع محيط تنموي ملائم وتطوير أعمال ملموسة لتوظيف وتوسيع تكاملات المديرية في هذا الميدان.

ويجب متابعة وتشجيع هذه الهيئة من أجل تنفيذ السياسة الوطنية في التكوين المهني ووضع النظام الجديد للمديرية المحدد طبقا للدور والمهام التي أعطيت لها في نطاق مسؤولياتها الموسعة في القطاع .

#### الأهداف :

\* تطوير أهمية "الدراسة والتخطيط" التي ستوضع على مستوى المديرية.

\* المساهمة في التحكم في المعلومة على مستوى الهيئة وتطوير سوق الشغل ووضعية التكوين المهني .

\* وضع حول هذين المحورين ومائل الأرجاع التي ستستعمل من طرف جميع المتعاملين قصد توجيه الفضل للاختيارات ولأولويات في هذا القطاع.

\* السماح باعداد ومتابعة وتحديث النظام الأساسي للتكوين المهني.

## 2- توطيد المراكز الجهوية:

مستسمح الأموال التي تم الحصول عليها في نطاق برنامج اعادة الانماج بإقتشاء وفتح مراكز التكوين المهني في داخل البلاد وكذا تخريج دفعتين في التخصصات الموجودة.

وإذا أخذنا بعين الاعتبار أهمية المؤسسات في خلق ديناميكية جديدة على مستوى جهات ترسيخها، وتحسين وضعيتهم فيما يتعلق بوفرة اليد العاملة المتخصصة ولأثرها على كل قطاعات النشاط، يجب التأكيد في نطاق مشروع لبقائها وتوطيدها.

### الأهداف :

- \* المساعدة في تقوية الأفواج الموجودة في المشروع الأول .
- \* السماح بتوسيع المراكز الجهوية بإنشاء فروع جديدة.
- \* توسيع لمكانيات التدخل في المؤسسات خاصة فيما يتعلق بدراسة المتطلبات المحلية والامتجابة لاحتياجات بعض الفئات (النساء والفلاحين الخ).
- \* إيقان أسانذة التكوين والتأطير.

## 3 - تطوير وسائل تدخل مركز التكوين والإتقان المهني:

يحتل مركز التكوين والإتقان المهني في نواكشوط في الاستراتيجية المتخذة من المديرية محل المؤسسة النموذجية التي مستكمل سطحية تطوير جميع الجهاز الموجود في الميدان.

يهدف توسيع مركز التكوين والإتقان المهني إلى تعزيز الامكانيات البشرية الموجودة في هذه المؤسسة بتزويده بفروع تتوافق

مع المتطلبات المرتبطة بترقية النشاطات الاقتصادية وسيتولد عن تحقيق هذا المشروع وفرة ثمانية منصب تكوين جديد.

#### 4- تجربة نظام التكوين بالتمهين:

ينوي البرنامج انشاء مصلحة التمهين المسؤولة عن التسيير التقني والإداري لهذا النموذج التكويني الذي سيعرف تطورا ملحوظا.

وستكون مهام هذه الوحدة كالآتي:

- دراسة مناصب التمهين وتبصيص التمهينين .
- المتابعة التقنية والإدارية للتمهينين.
- تنظيم دروس اضافية في مؤسسات التكوين.
- تقييم النتائج.
- يعتمد تنظيم التمهين على ما يلي :

أ- يستفيد المتمهين بفترة تسمى 'سابق التمهين' ببداية عمل تقني وبعد ذلك يوجه الى تخصص ملائم لاستعداداته.

ب - يوضع المتمهين في المؤسسة بموجب عقد عمل تحت اشراف مستشار في التمهين مع عامل مؤهل أجدر بالقيام بالتكوين.

ج - تكوين اضافي وتكنولوجي في المؤسسة.

د - اختام التكوين بشهادة تأهيل مهني.

**الأعمال الخاصة بتطوير المهن الحضرية:**

لقد أبدعت قصد تطوير الحداثة في نشاطات المصلحة وإدراج

التكنولوجيات الجديدة، ومتوجه التكوينات المسجلة في هذا المشروع إلى تشجيع ترقية المهنيات والتصرفات المهنية في سلسلة من المهن كانت مهمشة إلى يومنا هذا، وأيمت لها أية قيمة اجتماعية .

وزيادة على النتائج المنتظرة على مستوى تحسين الأعمال في القطاعات المعنية ستكون أيضا لهذا العمل نتائج ملموسة في ميدان التشغيل وفي إعادة الانماج الاقتصادي المهني.

وسيكون قطاع للفندقة والمأكّل أول المستفيدين من التّأهيلات التي ستعرف من نتائج هذا المشروع.

وسيخص مشروع التكوين في بعض مهن الفندقة (التي مازالت في انتظار الأموال) في المرحلة الأولى للتخصصات الآتية :

- \* قصبة
- \* فن الطبخ والحلويات.
- \* المأكّل.
- \* الملابس الداخلية.
- \* النسيج والخياطة.
- \* إصلاح الغازيات.

- ستكون لهذه العمليات صفة دقيقة ومرتفعة في المراكز الحضرية وسيستعان قدر المستطاع بالمنشآت الموجودة حتى يخفض من مصاريف التكوين.

- وسيساهم التكوين في تخصصات الفندقة والمأكّل وتحسين الأعمال المعنية.

- وبالفعل فإن ادخال اليد الموهلة في سوق العمل سترفع بصفة محسوسة نوعية الخدمات المقدمة للمواطنين وستعجل من تحديث هذه

## المهن.

- وستكون أيضا لهذه العملية آثار ملموسة في الشغل وفي اعادة الانماج وسيمثل نقص مؤسسات التكوين في هذا الميدان وعدم وجود تقاليد سابقة لها ضمانات لمص سوق الشغل بسرعة لهذه اليد العاملة للمكونة نتيجة هذا العمل.

وسيهدف تكوين الخياطة والنسيج الى ظهور جيل جديد من الامتازة ومن تطوير امكانيات الاستجابة للطلب المتزايد الملحوظ. وكذا الى اندراج التقنيات وتكنولوجيات التجهيز الملائمة لانتاج البسة حديثة حتى تساهم في تطوير شغل النساء.

وأخيرا فإن التكوين المرتقب في للتفئة والفلكنة وصيانة الغازيات يهدف من جهة الى تشجيع الكفاءات الجديدة وتحديث التقنيات ومن جهة أخرى تحسين أمن المستعملين وصيانة حضيرة السيارات.

# **تجارب التكوين المهني بالمملكة المغربية**



## **نظام التكوين المهني بالمملكة المغربية**

لقد اقتضى تطبيق الإصلاح الذي عرفه قطاع للتكوين المهني بالمغرب سنة 1984، أحداث إدارة مركزية للتكوين المهني وتكوين الأطر كجهاز للتنسيق، وإعادة هيكلة القطاعات المكونة للمشرفة مباشرة على التكوين، وكذا خلق أجهزة استشارية كاللجنة الوطنية للتكوين المهني واللجان الإقليمية ومجالس الإقتان.

### **1 - هياكل التكوين:**

#### **التنسيق:**

أنيطت مهمة تنسيق أنشطة التكوين بإدارة التكوين المهني وتكوين الأطر المحدثت بمقتضى مرسوم 19 سبتمبر 1985. تتولى هذه الإدارة التابعة لوزارة الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر مهمة إعداد وتطبيق العمل الحكومي في ميدان التكوين، وهي تضم إلى جانب مديرية تكوين الأطر مديريتين مختصتين :

- مديرية تخطيط التكوين المهني، وتقوم بمهام التخطيط حسب الحاجيات الاقتصادية ويرمجة تنفيذ خريطة للتكوين المهني.

- مديرية للتعليم المهني، وتناط بها مهمة توجيه وتنسيق ومراقبة مختلف أوجه النشاط التربوي لجميع أطوار وتخصصات

التكوين المهني في القطاع العام والقطاع الخاص.

وتوجد على المستوى الجهوي والإقليمي مصالح خارجية لإدارة التكوين المهني وتكوين الأطر، تقوم بتنسيق أنشطة التكوين التي تسهر عليها مختلف القطاعات المكونة.

### القطاعات المكونة:

إلى جانب مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الأداة الرئيسية للدولة في مجال التكوين، تسهر على أنشطة التكوين القطاعات التالية:

### القطاعات الوزارية:

- الداخلية والإعلام.
- السياحة.
- الصيد البحري والملاحة التجارية.
- الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر.
- الفلاحة والإصلاح الزراعي.
- الشبيبة والرياضة.
- الصناعة التقليدية والشؤون الاجتماعية.
- الطاقة والمعادن.
- الصحة العمومية.
- التخطيط.
- الشؤون الإدارية.

## المؤسسات العمومية :

- المكتب الشريف للفوسفات.
- المكتب الوطني للكهرباء.
- المكتب الوطني للمنك الحديدية.
- المكتب الوطني للماء الصالح للشرب.
- المكتب الوطني للبريد والمواصلات.
- المندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير.

## القطاع الخاص :

هذا الأخير ماقتىء دوره يتزايد منذ بداية إصلاح التكوين المهني.

## الأجهزة الاستشارية :

أحدثت هذه الأجهزة بغية تحقيق الإنفتاح الضروري لقطاع التكوين المهني على عالم الشغل وإشراك الأطراف الإجتماعية في مجهود النهوض به.

**اللجنة الوطنية للتكوين المهني:** يترأس هذه اللجنة وزير الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر وهي تضم جميع شركاء التكوين المهني من قطاعات مكونة ومشغلين وممثلي الشغاليين.

تعقد هذه الهيئة على الأقل ثلاث دورات في السنة كل واحدة مخصصة لموضوع مركزي:

- المصادقة على خريطة التكوين وعلى مشروع القانون المالي للقطاع،
- تقييم نظام التكوين المهني وتنظيمه التقني والبيداغوجي،
- تحديد آفاق التطور الكيفي والكمي والتنظيمي لقطاع التكوين.

اللجان الإقليمية للتكوين المهني : يرأس هذه الهيئات عمال صاحب الجلالة، وهي تضم لشركاء المحليين للتكوين وفي إطارها تتم مناقشة البرامج المحلية للنهوض بالقطاع وتقديم مقترحات إحداث وتكييف شعب التكوين.

مجالس الإقليم : تنشأ هذه المجالس على صعيد مؤسسة أو مجموعة من مؤسسات التكوين في الإقليم ويرأسها المشغلون وهي تضم إلى جانب مديري مؤسسات التكوين، ممثلين عن الجماعات المحلية والفرف المهنية والممثلين المحليين لإدارة التكوين المهني وتكوين الأطر.

وتساهم مجالس الإقليم في وضع وتحديد أهداف ومضامين والبحث عن فرص للتمرس والتدريب وكذا إمكانيات التشغيل لفائدة خريجي التكوين المهني.

## 2- نظام التكوين:

### مستويات التكوين:

يلقن التكوين المهني في ثلاثة مستويات مطابقة لمستويات التوجيه المدرسي ودرجات التأهيل المطلوبة من طرف القطاعات الاقتصادية.

**مستوى التقني :** هذا المستوى مفتوح في وجه تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي وينتهي بالحصول على دبلوم تقني.

ويمكن التكوين بهذا المستوى من إكتساب المعارف والمؤهلات الضرورية لممارسة إحدى المهن وكذا تقنيات التاطير والتدبير. ويرمي إلى الإستجابة لحاجيات سوق العمل من تقنيين وأطر متوسطة.

**مستوى التأهيل :** يلج هذا المستوى تلاميذ السنة الرابعة إعدادي والأولى والثانية ثانوي ويختتم التكوين فيه بالحصول على شهادة التأهيل المهني.

ويوفر التكوين بهذا المستوى إمتلاك المعارف العلمية والتقنية الضرورية للقيام بالأعمال المرتبطة بمهنة ما بكل إستقلالية.

**مستوى التخصص :** وهو مفتوح لتلاميذ السنة الأولى والثانية والثالثة إعدادي ويتوج بالحصول على شهادة التكوين المهني.

يهدف هذا المستوى إلى تكوين عمال متخصصين قادرين على القيام بمهام التنفيذ في مختلف القطاعات الإنتاجية.

**ولوج التكوين المهني:** لقد وكتب تطبيق إصلاح التكوين المهني إعداد وتنفيذ خطة إعلامية للتعريف بالتكوين والرفع من قيمته لدى الجمهور الواسع وكذا إخبار التلاميذ وأوليائهم بفرص التكوين وشروط ولوج مؤسساته وأفاق ما بعد التخرج.

وهكذا نقام بشكل منتظم حملات إعلامية بالمؤسسات التعليمية

والتكوينية إبان التحضير لولوج مؤسسات التكوين وذلك بواسطة  
الدعائم المكتوبة من مطويات وملصقات والوسائل السمعية والبصرية  
من أفلام وإعلانات ويرامج مختلفة.

كما تنبني هذه الخطة الإعلامية أيضا على أنشطة متنوعة من  
معارض وندوات وتنظيم الأبواب المفتوحة بمؤسسات التكوين على  
صعيد الجهات والأقاليم.

يتم اللوج إلى مؤسسات التكوين عن طريق مباريات إنتقائية  
تحدد تواريخها وشروط للمشاركة فيها من طرف السلطة الحكومية  
المكلفة بالتكوين المهني وتشتمل المباريات، حسب المستويات وقطاع  
التكوين، على المواد الأساسية (الرياضيات، العلوم الطبيعية، الفيزياء  
والكيمياء، اللغة العربية، اللغة الفرنسية).

ويلتحق المتدربون الناجحون بتخصصات التكوين حسب نتائجهم  
في المباراة وحسب رغباتهم المعبر عنها لدى مستشاري التوجيه  
بمؤسسات التكوين.

**التنظيم البيداغوجي للتكوين:** يدوم التكوين، حسب  
التخصصات، من سنتين إلى ثلاث سنوات ويرتكز على جوانب تهم  
التكنولوجيا، الأشغال التطبيقية والتدريب الميدانية بوحدة الإنتاج  
زيادة على دروس في التعليم العام والتربية الخلقية والبدنية وتقنيات  
التدريب والوقاية من الحوادث.

ويحظى التكوين التطبيقي بأهمية خاصة حيث تبذل مجهودات  
كبيرة لإنعاش التكوين بالتناوب بين مؤسسة التكوين ووحدة الإنتاج  
على أساس نصف الوقت بكل منهما.

يتوج التكوين بالحصول على شهادة أو دبلوم ويدخل في احتساب المعدلات العامة، العمل السنوي ونتائج الإختبارات الدورية وامتحان نهاية الدروس والنقطة المحصل عليها في مشروع نهاية التكوين ويشارك أرباب العمل والمهنيون في مختلف عمليات التقييم والمراقبة.

هذا، ويلقى التكوين في أزيد من 1200 مؤسسة، 60 % منها تابعة للقطاع العلم ويتميز التوزيع الجغرافي لهذه المؤسسات بتركز نسبي في كبريات مدن الجهات الاقتصادية.

### 3- قطاعات التكوين:

يسعى نظام التكوين، منذ إصلاح 1984، إلى تلبية حاجيات وحدات الإنتاج في مختلف القطاعات الاقتصادية وذلك بتنسيق مع ممثلي القطاعات وبإلحاق الأطراف المعنية.

وللاستجابة لهذه الحاجيات يتم وضع مخططات تكوينية وفق تقنيات مرنة للتخطيط في المجالات الكمية والكيفية. وترمي هذه المخططات إلى توفير تكوين متعدد التخصصات ومركز على نظام وحدات التكوين التعديلية وذلك لتسهيل حركية اليد العاملة ومسايرة التطور السريع للتكنولوجيا.

ومن بين أهم مجالات التكوين هناك القطاعات التالية :

**قطاع الفلاحة:** ويحظى بأهمية كبرى على صعيد مخططات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك لما تتوفر عليه البلاد من مؤهلات في هذا الميدان وتتعكس هذه الأهمية في مجال التكوين في إنشاء وزارة

الفلاحة والإصلاح الزراعي لعدة مراكز ومعاهد للتكوين فسي تخصصات متعددة وذلك في جميع مستويات التكوين.

هذا، وإضافة إلى الدروس النظرية والتطبيقية الملقنة داخل هذه المؤسسات يجري المتدربون تدرييب ميدانية بالضبعات للفلاحية الخاصة تصل منها إلى 60 ٪ من مجموع مدة التكوين.

ويشمل التكوين بهذا القطاع شعبا مرتبطة بمجالات متعددة: البستنة، غرس الأشجار، تسيير المقاولات الفلاحية، الهندسة القروية، تربية المواشي، الطوبوغرافيا، الزراعات المتنوعة، تربية الدواجن...

قطاع الصيد البحري: الذي يعرف تطورا متزايدا في مجال تقنيات ووسائل الصيد أو في مجال الملاحة التجارية. هذا التطور يقتضي تكوين أطر من مستوى عال في تقنيات الصيد والإبحار وصيانة البواخر.

تضطلع بمهمة هذا التكوين وزارة الصيد البحري والملاحة التجارية في المستوى التقني والتأهيل وذلك بالمدارس والمعاهد البحرية التابعة لها زيادة على سفينتين للتدريب والإبحار، السفينة - المدرسة "الرشيد" والسفينة - المدرسة "المحيط".

تمكن المؤهلات التي يحصل عليها خريج هذا المستوى من القيام بمهام ربان باخرة صيد في أعالي البحار أو رئيس طاقمها الميكانيكي.

لما شعب التكوين فهي ضابط ميكانيكي ورئيس فرقة النوبة بالنسبة للمستوى التقني وبحري على السطح وبحري على الآلة، بالنسبة لمستوى التأهيل.

**قطاع البناء والأشغال العمومية:** وقد نما نموا مهما أدى إلى تطور التقنيات والأساليب المستعملة في عملية البناء زيادة على ظهور مواد جديدة مما يترتب عليه تكيفا مستمرا للتكوين بهذا القطاع.

ويلقن التكوين في مستوى التقني من طرف وزارة الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر، وزارة الداخلية والإعلام، وزارة الفلاحة والإصلاح الزراعي وكذا مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل الذي يكون كذلك في مستويي التأهيل والتخصص.

لما شعب للتكوين فهي مرتبطة بمجالات متنوعة كتنقيات المياه والتعمير والهندسة المعمارية والبناء وما يرتبط به من نجارة وترصيص وكهرباء.

**قطاع الهندسة الكهربائية :** الذي تمتع مجال استعمال تقنياته ليشمل غالبية الأنشطة في كل من صناعة وتركيب المعدات الكهربائية والإلكترونية وكذا إصلاحها وصيانتها.

يلقن التكوين في هذا الميدان في مستويي التأهيل والتقني بالمؤسسات التابعة لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل ويتمحور حول البرامج النظرية والتطبيقية والتدريبات داخل المقاولات، وكذا المشاريع المنجزة عند نهاية التكوين.

وتتكفل المكاتب الوطنية (الكهرباء والوقسفاط) في هذا المجال بتكوين يلبى حاجياتها الخاصة، والشعب الأساسية في هذا القطاع مرتبطة بفروع الكهرباء والإلكترونيك وإنتاج وتوزيع الطاقة.

**قطاع الصناعات الميكانيكية:** تعرف الصناعات الميكانيكية تطورا هائلا بفعل النمو الصناعي وتطور تكنولوجيا المواد للصناعة وكذا تقنيات الصناعة.

يهدف التكوين في هذا القطاع إلى الاستجابة لحاجيات ميادين صناعة وإصلاح الآلات ومختلف التجهيزات الميكانيكية وتضم شعب التكوين تخصصات عديدة تمتد من إصلاح الدرجات إلى استغلال الآلات الإلكترونية المتطورة.

ويعتبر التكوين حول البرامج النظرية والتطبيقية وكذلك للتدريبات داخل المقاولات والمشاريع المنجزة عند نهاية التكوين.

ويقوم بالتكوين أساسا، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل وذلك على المستوى التقني والتأهيل.

**قطاع الهندسة الحرارية:** إن التكوين الملقن بهذا القطاع يسمح بامتلاك المؤهلات الضرورية في مجال المعدات الصحية والحرارية والمؤهلات المرتبطة بتركيب تجهيزات التبريد وتكييف الهواء والتسخين إضافة إلى تحديد وإصلاح الأعطاب الحاصلة فيها وكذا الصيانة ومراقبة جميع المعدات والآلات المستعملة في هذا الميدان.

ويعتبر التكوين الذي يلقي بمعاهد التكنولوجيا التطبيقية حول البرامج النظرية والتطبيقية والتدريبات داخل المقاولات ومشاريع نهاية التكوين وذلك في شعب التبريد وتكييف الهواء وإصلاح المعدات الصحية والحرارية.

**قطاع السياحة:** الذي يعد من القطاعات الأكثر ديناميكية في تحريك عجلة الاقتصاد الوطني، ويشهد حاليا نموا ليس فقط على الصعيد الكمي ولكن أيضا في نوعية الخدمات المرتبطة بالسياحة.

وقد أدى التوسع الملحوظ لهذا القطاع وضرورة الحفاظ على السمعة التي اكتسبها، إلى ضرورة إعطاء أهمية قصوى لتكوين الأطر الضرورية سواء في فنون الطبخ والمطعم أو في الإستقبال والتبجير والتشيط.

ويشكل للتكوين التطبيقي والتدريبات بالمؤسسات الفندقية الخاصة العمود الفقري لبيداغوجية تعلم المهنة.

**قطاع النسيج والجلد:** ويعتبر هذا القطاع من أهم قطاعات الصناعة الوطنية، إذ يعرف منذ السنوات الأخيرة تطورا ملحوظا أدى إلى خلق فرص عمل مهمة.

ولمواجهة المنافسة العالمية وكذلك متطلبات إصلاح وصيانة التجهيزات المتطورة تم بتنسيق مع الجمعيات المهنية للنسيج والجلد، وضع مخططات تكوينية ذات أهداف مدققة.

علاوة على التكوين الذي تضطلع به كل من وزارة التجارة والصناعة، ووزارة الصناعة التقليدية والشؤون الإجتماعية، يقوم مكتب التكوين المهني وإعناش الشغل في قرابة عشرة معاهد، بتنفيذ المخططات التكوينية المتفق عليها مع الجمعيات المهنية المعنية.

وترتبط شعب التكوين بمجالات الغزل والنسيج والدباغة،

ومراقبة الإنتاج، وتصميم الأزياء وصناعة الملابس الجاهزة والزراعي وغيرها.

**قطاع الصناعة التقليدية:** تلعب الصناعة التقليدية، بفضل تنوعها وغناها، دورا متميزا في النشاط الاقتصادي وفي المحافظة على الفن التقليدي.

ولضمان استمرارية هذا التراث والمحافظة على الحرف التقليدية، أنصب الإهتمام على النهوض بالتكوين في التخصصات المرتبطة بهذه الحرف كالجلد والخشب والخزف... لهذا الغرض أنشأت وزارة الصناعة التقليدية والشؤون الاجتماعية العديد من المدارس التكوينية حيث يتم إعداد صانع الغد بتتبع مع الغرف المهنية وذلك سواء في التكوين في حرف الخزف والنجارة والجلد والمعادن والنقش على مختلف المواد كالخشب والجبس.

**قطاع الخدمات:** مع الإرتباط المتزايد للإنتاج بكل ما يخص التدبير والخدمات، عرف التكوين المهني في هذا الميدان نموا كبيرا وإقبالا متزايدا من طرف الشباب.

استجابة لهذا الطلب، تم خلق شعب للتكوين في التدبير والمحاسبة والكتابة بمؤسسات التكوين الخاصة. كما تم تحسين برامج التكوين الملقنة في المؤسسات العمومية.

يضم التكوين بهذا القطاع شعبا عديدة ومتنوعة، نذكر منها الكتابة، للتدبير والمحاسبة الإعلامية، للتدريس...

#### 4- التطوير:

تكوين المكونين: نظرا للأهمية التي يحتلها المكون في عملية التكوين، فإن مجهودا متواصلًا قد بذل في بداية الإصلاح لتحسين معارف ومردودية هيئة التطوير البيداغوجي.

وهكذا، أحدث لدى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، المعهد الوطني للتكوين والبحث البيداغوجي بمدينة الدار البيضاء، كوحدة مركزية، معززة بمراكز جهوية في عدة مدن أخرى لإعطاء تكوين أساسي ومستمر بيداغوجي وتقني لفائدة المكونين العاملين في المؤسسات التابعة للمكتب.

ومن جهة أخرى، تقام دورات تدريبية منتظمة يقوم بتنظيمها مختصون في ميدان التكوين، وتُدور هذه الدورات حول مواضيع تستجيب للحاجيات المعبر عنها من طرف القطاعات المكونة.

زيادة على هذه البنيات، تتوفر بعض القطاعات المكونة خصوصا منها وزارة الفلاحة والإصلاح الزراعي ووزارة السياحة على بنيات مماثلة لتكوين الأطر التابعة لها.

وتكميلا للتكوين الملقن داخل هذه الهياكل، تنظم لفائدة المكونين طوال حياتهم العملية تدريبات بالوسط المهني تمكنهم من تطبيق معارفهم ومتابعة مستجدات التطور التقني.

تكوين الأطر الإدارية: تستفيد هيئة التطوير الإدارية الأخرى من تكوين وتدريب خاص بها. وينصب هذا التكوين أساسا على تقنيات التدبير والتسيير الإداري والمالي للمؤسسات التكوينية.

## 5- أنماط أخرى من التكوين:

التكوين بالتناوب: يشكل هذا النوع من التكوين إحدى الركائز الأساسية لإصلاح سنة 1984، ويمنح أمثل الفرص لربط التكوين بممارسة المهنة، ويضمن للمتمرس معرفة للوسط المهني.

ويرتكز هذا النوع من التكوين على مبدأ التناوب المتمثل في قضاء المتمرس نصف مدة التكوين داخل وحدات الإنتاج والنصف الآخر بمؤسسة التكوين التي ينتمي إليها.

ويهدف إقرار هذا النوع من التكوين إلى تخفيض مصاريف التجهيزات والأدوات، ويسمح بالتالي بإمكانية التمويل الذاتي للتكوين بفضل مساهمة المتدربين في الإنتاج.

تتم عملية تتبع وتقييم هذا النوع من التكوين بواسطة المهنيين للخواص ومؤسسة التكوين

**الوحدات المتنقلة للتكوين:** منذ إحداث الوحدات المتنقلة للتكوين سنة 1977 من طرف مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، استفادت المناطق القروية البعيدة عن مؤسسات التكوين من برامج تكوينية في عدة تخصصات.

وتعتمد هذه الطريقة على إعطاء تكوين متكامل داخل شاحنات مجهزة خصيصا لذلك، يشتمل على دروس نظرية وأخرى تطبيقية تصل إلى 80 ٪ من مدة التكوين، وذلك في تخصصات تهم ميادين الميكانيك للفلاحية، كهرباء السيارات، كهرباء البناء، الكهرباء الصناعية، الحدادة، إصلاح الراديو والتلفزة، إصلاح المحركات.

## 6-إنعاش التكوين والرفع من قيمته:

المباراة العامة: أحدثت المباراة العامة تبعا للتعليمات الملكية  
السلمية الواردة في خطاب 14 غشت 1988، بهدف مكافأة أجود  
خريجي قطاع التكوين المهني.

وترمي هذه المباراة إلى :

- الرفع من قيمة التكوين المهني وتحسين جودته.
- تشجيع روح البحث والإبتكار لدى المتدربين.
- تحفيز المتدربين وخلق جو التنافس بين المؤسسات التكوينية.

وقد تم تنظيم أول مباراة عامة برسم سنة 1989 بقرار وزاري  
وذلك في قطاعات الفلاحة، الهندسة الميكانيكية، الهندسة الكهربائية،  
الهندسة الحرارية، البناء والأشغال العمومية.

وتنظم هذه المباراة بمشاركة المهنيين الخواص، حيث أسندت لهم  
مهمة رئاسة اللجن المكلفة بمتتبع وتقييم المشاريع والتي تضم أساتذة  
جامعيين وممثلين للقطاعات المكونة.

نظام الممرات: تطبيقا لأحد أهم بنود إصلاح 1984، وبهدف  
إحداث نظام للتتري داخل قطاع التكوين، فقد أحدثت ممرات يبين  
مستويات التكوين المهني لفائدة أجود الخريجين.

وقد حددت نسبة 10 ٪ من الطاقة الإستيعابية للمستفيدين من هذا  
النظام. وتنظم لهؤلاء دورات خاصة للرفع من مستوى معارفهم في أهم  
المواد العلمية.

## 7-الإندماج في الحياة العملية:

تسهيلا لإندماج الخريجين في الحياة العملية اتخذت الدولة مجموعة من الإجراءات القانونية والتدابير التطبيقية.

وهكذا، إضافة إلى النصوص التنظيمية المتعلقة بمعادلة الشهادات وبالتشغيل في الوظيفة العمومية، تم اتخاذ مقتضيات قانونية لإنشاء صندوق مساعدة المستثمرين الشباب وتشجيع خريجي التكوين المهني على إنشاء مقاولات لصالحهم الخاص.

وبالفعل، فإن قانون 36-87 المتعلق بمنح قروض للمستثمرين الشباب ينص على أن كل مشروع تم قبوله سيتمتع من قرض مشترك يصل إلى 90 % من قيمته.

وتكميلا لهذه المقتضيات فإن قانون 16-87 يمنح تشجيعات خاصة لخريجي مؤسسات التكوين المهني من مستويي التأهيل والتقني وكذا بعض التشجيعات الضريبية والمالية.

ولتنفيذ ما جاء في هذه القوانين، فقد أحدثت بمؤسسات التكوين خلايا لمساعدة الخريجين تتكفل بمهام إخبار المتدربين حول النصوص المتعلقة بالتشجيعات وتقديم التلميط والمساعدة التقنية لتكوين الملفات ومتابعتها لدى البنوك.

## 8-التكوين المستمر للعامل:

تضطلع مؤسسات التكوين المهني، علاوة على إختصاصاتها في التكوين الأساسي، بمهمة التكوين المستمر وتنظيم ندوات وحلقات دراسية حول إهتمامات المهنة التي أصبحت مع سرعة التطور التكنولوجي تستدعي تجديدا دائما ومستمرا.

وتقوم القطاعات المكونة بهذه العملية، خصوصا مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الذي ينجز برامج سنوية تهم آلاف العمال سنويا في مختلف الميادين الإقتصادية.

ويأخذ هذا النوع من التكوين شكل دروس ليلية بمؤسسات التكوين يوطرها مكونون مختصون.

زيادة على هذا، تنظم بوحدات الإنتاج عمليات تكوينية دقيقة ومرنة، تسمح للمستفيدين منها بإختيار المدة والسرعة التي تلائمهم لبلوغ أهدافهم.

كما تبرم اتفاقيات مع مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل لتكوين مستخدمي العديد من القطاعات العمومية والخاصة في ميادين الصيانة الصناعية، وصيانة المعدات.



# **تجارب التكوين المهني في الجزائر**



## **نظام التكوين المهني في الجزائر**

تطور للتكوين المهني في أول الأمر على مستوى المؤسسات التي وجدت نفسها مضطرة لتكوين يدا عاملة مؤهلة وذلك قصد تنفيذ مخططات التنمية التي شرعت البلاد في تطبيقها منذ سنة 1970.

ثم اتسع هذا الإجراء فيما بعد ليشمل القطاعات التقنية التي زودت نفسها بشبكات صغيرة للتكوين كلفت بسد حاجتها من المستخدمين المؤهلين ولم تشرع شبكة الهيكل العمومية للتكوين المكلفة بسد الحاجيات فيما بين القطاعات في التطور فعلا إلا في منتصف السبعينات حيث أعطيت الأولوية آنذاك لقطاع التريبة الذي سخر له جزءا هاما من الموارد الوطنية.

وقد انتظرت السلطات المباشرة في البلاد لآخر أو نهلية السبعينات لاتخاذ قرارات هامة كانت ترمي في مجملها إلى تزويد البلاد بجهاز وطني للتكوين المهني.

ومن الأهداف الرئيسية لهذه الإجراءات :

• توسيع القدرات التي لم تكن تتجاوز 60 مؤسسة لا يتعدى عدد مناصب التكوين بها 30 000 منصب وكذلك إقامة شبكة فعّلية من الهيكل المكلفة بتزويد الإقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة اللازمة لمسير العمل بها.

• إحداث طرق جديدة للتكوين مثل التمهين والتكوين عن بعد وكذا تنظيم التكوين داخل المؤسسة نفسها.

\* ضبط النظام الوطني للتكوين المهني المكون من عدة أنظمة فرعية متقاربة ولكن لا تربطها أية صلة.

وكان ينتظر من الجهاز الذي تم وضعه أن يوحد التصورات وينسق نشاطاته وينفذ سياسة لامركزية للتسيير.

وبعد مضي عشرة (10) سنوات من اتخاذ هذه القرارات يمكن الخروج بالنتيجة التالية:

أقد تمت الإقلمة الفعلية لشبكة الهياكل العمومية للتكوين المهني ولقد بلغ عدد مراكز ومؤسسات التكوين التابعة لقطاع التكوين المهني 350 وحدة ذات قدرة استيعابية تقدر بحوالي 100.000 منصب تقدم للتكوين لأكثر من 100 مهنة. وفي سنة 1989 حددت القدرات الإجمالية لقطاعات التكوين جميعها باستثناء قطاع التربية والتعليم العالي بحوالي 180.000 منصب تكوين.

كما تم إحداث طرق جديدة للتكوين وهي تضم أكثر من 120.000 متدرب من بينهم 90.000 يتابعون تكوينهم عن طريق التمهين أما الباقي فيتابعون تكوينهم بالمراسلة.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره تمت إعادة بعث التكوين داخل المؤسسات ففي سنة 1989 كان عدد مناصب التكوين يقدر بأكثر من 130.000 منصب حيث استفاد أكثر من 60.000 عامل من التكوين.

هذا ويكون الجهاز الوطني للتكوين المهني سنويا أكثر من 100.000 شخص.

وبالموازاة مع الجهود المبذولة لتطوير قدرات التكوين المهني أنصب الإهتمام حول إعادة ضبط النظام وذلك بهدف :

- جعل النصوص التشريعية والتنظيمية التي تتحكم في سير هذا النظام أكثر حداثة وتأقلا مع الرؤية السياسية والاقتصادية للبلاد بمفهوم لا مركزية تنظيم وتسيير جهاز التكوين المهني.

- تحديث التنظيم البيداغوجي الذي كان يعتمد على وسائل وطرق تجلوها الزمن وتدعيم القدرات البيداغوجية للقطاع.

- توحيد مختلف طرق التكوين وجعل مراكز ومؤسسات التكوين المهني أماكن للتكوين المتطور لكافة أنواع التكوين.

- وضع ميكانيزمات لضبط النظام بطريقة تقرب هيكل التكوين من عالم الشغل والمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين بصفة عامة.

- تدعيم الهياكل بمساعدات تقنية وبيداغوجية (المعهد الوطني للتكوين المهني، معاهد للتكوين المهني، الديوان الوطني لأشغال تطبيق التكوين المهني، المعهد الوطني لتطوير وترقية للتكوين المتواصل... المركز الوطني للتعليم عن بعد) والتي عكست قوانينها الداخلية.

- تزويد القطاع بالوسائل الضرورية فيما يتعلق بدراسة ومتابعة عالم الشغل والإدماج المهني للمخرجين من هذا النظام وذلك عن طريق إنشاء مركز للدراسة والأبحاث والذي يعد بحق مرصدا للمهني. (مركز الدراسات والبحوث في المهن والتأهيلات (CERPEQ).

كما يجب التذكير بأن هذا القطاع قد تعرض لإعادة الهيكلة مرات عديدة خلال العشرية الأخيرة وارتباطه بقطاع التربية أدى إلى إيتعاده في الكثير من الأحيان عن المهام التي أنيطت به سنة 1987.

ويدخل هذا الارتباط في إطار تطبيق التدابير التي جاء بها القانون الذي يحمل رقم 84-05 المتعلق بتخطيط النظام التربوي، هذا القانون الذي اعتبر التكوين المهني مجرد وسيلة لامتنصاص العدد الهائل من الشباب الذين رفضهم النظام المدرسي ولا سيما أولئك الذين

طردوا في الطور الأساسي (المنة التاسعة) والموجهين إلى الحياة العملية مباشرة أو إلى التكوين المهني.

وقد تجسد التوجيه المباشر لهؤلاء الشباب نحو تعلم المهن والذي لم تراعى فيه إمكانياتهم وحوافزهم ولا إحتياجات سوق العمل في تجنيد أكثر من 92 ٪ من إمكانيات جهاز التكوين المهني لصالح الشباب المطرودين في الطور الأساسي (المنة التاسعة) هذا من جهة.

ومن جهة ثانية، تجسد في التشبع السريع لسوق الشغل من المهن ذات المستوى الثاني والثالث، هذا فضلا عن النسبة الكبيرة للتسرب والتي فاقت عشرين بالمئة بعدما كانت تقدر بـ 12 ٪ في المتوسط خلال بضعة شهور فقط. لقد أهملت هذه المياسة مشاكل التسرب المسجلة على مستوى التعليم الثانوي (المنة الثالثة ثانوي) أي بالنسبة للطلبة الذين لم يسعفهم الحظ في مواصلة التعليم العالي، حيث أصبح عددهم في نهاية الثمانينات يفوق عدد المتسربين من الطور الأساسي (المنة التاسعة) وقد أدت هذه الوضعية وخاصة بعد الضغط الإجتماعي الذي عاشته البلاد بعد أحداث أكتوبر 1988 إلى تدعيم هذا القطاع بقدرات إضافية فيما يتعلق بالتكوين لصالح هذه الشريحة من الشعب. وهكذا تم إنشاء 15 معهد وطني مخصص في التكوين المهني لتكوين التقنيين المامين وذلك بدون الاخلال بقدرات تكوين المستويات الأقل تأهيلا (2 و3). وسيرتفع عدد هذه المعاهد إلى 3 في السنوات القريبة القادمة (في نهاية 1994).

هذا وقد أدرجت المستويات الرابعة والخامسة في طائفة الفروع التي تتوفر على فرص عمل كثيرة والتي لم يتم استغلالها الى غاية اليوم من قبل مختلف الأنظمة للقرعية للتكوين ومع ذلك فإن تكوين المستويات الرابعة يبقى غير كافي بالنظر الى إحتياجات الإقتصاد الوطني وهي في حاجة الى التطوير.

اتصاع لمكانيات التكوين داخل المراكز بلغت حدها بسرعة وذلك

نتيجة للأسباب التي نكرت آنفا (القدرات المالية، إمكانيات الإنتاج المحدودة، للتجهيزات المستوردة الباهظة الثمن، آجال الإنتاج الطويلة المدى...) ولهذا لم تكف السلطات بقرار تدعيم وتوسيع طرق التكوين الأخرى مثل التمهين والتكوين عن بعد والدروس المسائية بل تقرر أيضا ضرورة تطوير التكوين المهني وجعله حتمية وطنية وذلك بمساهمة جميع المتعاملين الاقتصاديين والإجتماعيين.

وبدون المشاركة والمساهمة الفعلية للمستخدمين والجمعيات المهنية والغرف التجارية والمهنية وكافة الكفاءات المتواجدة على مستوى المؤسسات مهما كان قطاع أو مجال نشاطها (تقليدي، صناعي، زراعي، خدمات...) يبقى تطور التكوين المهني مهددا بالفشل وهذا من شأنه أن يخلق جهازا من نوع مدرسي يعمل لحسابه بعيدا عن الواقع الاجتماعي المهني .

تجديد المتعاملين الاقتصاديين والإجتماعيين هو الشرط الأساسي لاندخال نظام التناوب الذي يسمح بـ :

\* التوسيع الفعلي لإمكانيات التكوين وذلك بفضل استعمال وسائل الإنتاج والقدرات وتجهيزات المؤسسات.

\* تحسين نوعية التكوين الذي يجري قسم كبير منه في وسط مهني ووفق ظروف لتتاج حقيقه.

\* تحضير أحسن وإلماج مهني أفضل للمتمهين.

إن التكوين بالتناوب هو الوسيلة المفضلة لتفتح جهاز التكوين على عالم الشغل وتقوية عروض التكوين.

كما يعتبر الوسيلة المثلى لتكييف محتوى التكوين مع تطور تقنيات الإنتاج على أن يتوفر على هيكل الدعم البيداغوجي بالإضافة

الى القدرات التوثيقية للبيداغوجية المتطورة.

لقد تغير جهاز التكوين المهني كثيرا خلال العشرية الأخيرة الا أن سير التحديث البيداغوجي الذي شرع فيه يبدو أنه تعرقل نظرا لتضائل عدة أسباب يمكن حصرها فيما يلي :

- عدم التمكن من الامتصاص التام لازمة النمو التي شهدتها فيما يتعلق بتوسيع القدرات والإمكانيات.

- الضغوط التي مازالت سائدة فيما يتعلق بالبناء والتجهيز (هذا التجهيز الذي يستورد معضه من الخارج) وكذا للتأطير. إن وضعية كهذه لا تسهل اطلاقا عملية للتكفل بالتحديث البيداغوجي.

- أن صعوبة الحصول على مستخدمين مؤهلين للتأطير والتعليم ونظوي الخبرة يقلل من نجاعة هذا الممعى.

- أن العزلة النسبية التي يعرفها التكوين المهني بالمقارنة مع الوسط المهني (أو ذلك على الرغم من الاجراءات المتخذة في هذا المجال) تحد من مساهمة المحترفين في هذا المجال.

- ضعف القدرات الخاصة بالتوثيق البيداغوجي لهذا القطاع الذي يجد نفسه دائما مضطرا للاستعانة بالخارج للحصول على برامج التكوين.

\* الأولوية التي أعطيت للتكفل بمشاكل التسرب التي ما انفك النظام التربوي يعاني منها كانت على حساب الطابع النوعي للتكوين.

إن تدعيم وتطوير قدرات التوثيق البيداغوجي يشترط من جهة أخرى إزالة كل الحواجز التي تفصل طرق التكوين والتكفل بها على قدم المساواة من طرف مؤسسات التكوين التي يجب أن تتحول بذاتها

الى أماكن للتكوين. ولهذا فإن إعادة التنظيم حسب هذا المنظور أصبحت جد ملحة:

كما يجب أن يعاد النظر في الاستقلالية الكبيرة التي يتميز بها العمل البيداغوجي وذلك بإدخال مفهوم "التخطيط السنوي للتكوين" الذي يجب أن يضم مختلف طرق التكوين.

كما يجب أن يتضمن هذا المخطط التوجيهات الخاصة بطلبات التكوين المسجلة على مستوى المؤسسة من جهة والإجراءات المتخذة للاستجابة لها خاصة عن طريق التكوين المتناوب، التمهين، الدروس المسائية والتكوين حسب الطلب.

في هذه الأونة لا يوجد تخطيط وطني في مجال التكوين المهني وإنما تشتغل الأنظمة الفرعية المختلفة حسب الانشغالات الموجودة فعصب. لهذا لم يتمكن قطاع التكوين المهني من تنسيق نشاطاته في حين أن صلاحياته في هذا الميدان واضحة جدا.

يجب أن يتحقق التشاور والتنسيق على مختلف المستويات : بين قطاعات (التربية، التعليم العالي، التكوين والتشغيل وقطاع المكونين) على المستوى الوطني، الولائي والجهوي.

يجب أن ينصب التشاور فيما بين القطاعات على المحاور التالية

- تنظيم مختلف دورات التعليم فيما يتعلق بالمحتويات والمناهج والمكتسبات.

- معرفة مختلف الشرائح التي لفظها النظام التربوي والتي هي في بحث دائم عن التكوين والتشغيل والتعرف على مختلف ميكانيزمات التوجيه المدرسي والمهني.

- الاطلاع على تنظيم حقائق عالم الشغل: الهيئات، التأهيلات،  
تطور القطاعات والحركة المهنية.

- معرفة لمكانيات التكوين الموجودة واستعمالها استعمالا  
عقلانيا.

أما على المستوى الوطني يجب وضع ميكانيزمات للتشاور تجمع  
دوريا كل مسؤولي نظام التربية والتكوين والتشغيل والمتعاملين  
الاقتصاديين لمواجهة السياسات التنفيذية في مختلف الميادين وعلى  
المستويات المحلية والجهوية والإستجابة لانشغالات واهتمامات  
القطاعات وتسجيل كل القرارات الواجب اتخاذها في سياق الحقائق  
الاقتصادية والاجتماعية.

إن هذه الميكانيزمات ستساهم في تنظيم سير نظام التربية  
والتكوين والتشغيل. هذه الفعالية تتدعم أكثر إذا استعان قطاع التكوين  
المهني بهيئة تقوم بتحليل ودراسة التطور المهني والتأهيلات التي  
يتطلبها عالم الشغل وتعني بذلك مركز الدراسة والبحث حول المهن  
والتأهيلات ومتابعة مدى إدماج العناصر المكونة، علما بأن العناصر  
المكونة تستفيد من مدة محددة لتتكيف مع منصب العمل.

وما تجدر الإشارة إليه هو أن العديد من البلدان التي عملت على  
تطوير أنظمتها التكوينية اعترضتها صعوبات في مجال تمويل تشييد  
التكوين.

إن النظام الساري العمل به حاليا في مجال التمهين والتكوين  
المتواصل يعمل على إشراك الأجهزة المستخدمة في تمويل نشاطات  
التكوين المحددة قانونا وحث المؤسسات المستخدمة على تنظيم التكوين  
على مستواها وذلك للمساهمة في تطوير الكفاءات الوطنية وضمان  
الترقية الاجتماعية للعمال.

وبسبب نقص النصوص التطبيقية التي تستجيب لهذا الإشغال،  
يميل أغلب المتعلمين إلى التوجه نحو سوق التكوين المهني الذي ظهر  
منذ 1991 بفضل إمكانية فتح مؤسسات معتمدة للتكوين المهني من قبل  
الخواص.

إن تطوير سوق التكوين المهني يجب أن لا يكون على حساب  
إنقاص قدرات التكوين التي تتوفر عليها المؤسسات الوطنية الكبرى ولا  
على تخفيض أو تحديد الوسائل الموجودة على مستوى القطاعات  
التقنية.

إن الأزمة التي يعرفها التكوين المهني حالياً، مستضطر  
المؤسسات والقطاعات التقنية إلى التقليل المحسوس لنشاطاتها في هذا  
الميدان وهذا يعد تقليصاً للوسائل التي من المفروض أن تسخر للتكفل  
بالشباب وتطوير التأهيل وترقية العمال.



# **التكوين المهني في الجمهورية التونسية**



## **التكوين المهني في الجمهورية التونسية**

إن التنمية الاقتصادية والاجتماعية في تونس كانت دائما محل اهتمام السلطات بفضل سياسة نشيطة للتشغيل، وبفضل جهاز للتكوين المهني قادر دائما على التكيف مع تطورات التقنيات وممار الإنتاج وتغيرات سوق التشغيل وطلب التكوين.

### **١ - التكوين المهني في تونس:**

يمكن التكوين المهني من اكتساب معلومات علمية وثقافية، والمهارة المهنية الضرورية لممارسة مهنة أو حرفة ما في أحسن الظروف المنتجة. مع العلم أن اختلاف مستويات الإكتساب والتكوين تعتمد على ما يلي :

- مسن المترشح.
- مستوى الدراسي والمهني .
- كفاءته الذهنية والعقلية والنفسية التي يمكن معرفتها بفضل فحوصات علم النفس المطبق (Psycho Technique).
- المعلومات والكفاءات المهنية الممكن تقييمها عن طريق الاختبارات المهنية.
- الوضعية المهنية والدوافع الشخصية.

يتكفل بالتكوين المهني كل من :

أ - القطاع العمومي في اتجاه ثلاثة محاور هامة هي :

1 - التكوين الموجه نحو تلبية احتياجات التنمية في الحرف عن طريق إنشاء مراكز التكوين الخاصة بالحرف التابعة للديوان الوطني للحرف.

2 - التكوين الموجه نحو تلبية احتياجات التأهيل المرتبط بالتنمية الاقتصادية للبلاد والتطور التكنولوجي، عن طريق إنشاء مؤسسات التكوين المندمجة داخل القطاعات الوزارية التقنية (مثل الصحة العمومية، الداخلية، الشبيبة، الجيش، الاتصالات)، ومن بعض الهيئات الوطنية التي تلعب دورا هاما في تنمية التكوين المهني لبعض القطاعات الإستراتيجية مثل :

- الديوان الوطني للتكوين المهني والتشغيل.
- الديوان الوطني التونسي للسياحة.
- الوكالة المكلفة بتبسيط التقنيات والتكوين في الفلاحة.
- المحافظة العامة للصيد البحري.

3- التكوين ذو الطابع الاجتماعي لمساعدة بعض الفئات من

السكان المحرومين أو المعوقين ويكلف به :

- الاتحاد الوطني للمرأة التونسية.
- مشروع التنمية الجهوية.
- وزارة التكوين المهني والتشغيل (مراكز لفناء الريفية).
- جمعيات المعوقين.

ب - القطاع الخاص، للشباب الباحثين عن منصب تكوين ولكن بدفع تكلفة للتكوين.

ج - الشركات والمؤسسات والمجموعات المهنية، قصد الاجابة لاحتياجاتها المباشرة من تأهيل أو تحسين المهارات المهنية لعمالها.

ويتجزأ التكوين المهني إلى أربعة أنظمة رئيسية هي :

- التلمذة الصناعية والحرفية.
- للتكوين المؤدي للتأهيل، العمومي أو الخاص.
- التكوين المستمر للعمال القلائمين بمهامهم وفي إتجاهين (التكوين للترقية - أو التكوين قصد تحسين المهارات المهنية للعمال).
- التكوين قصد الإدماج المهني في الوسط المهني.

## II - مختلف أنظمة التكوين المهني:

بغض النظر عن النظام التربوي الوطني الذي تعترف بأطواره وشهادته الوظيفة العمومية والخاصة، فإن مختلف أنظمة التكوين المهني تعاني من بعض النقص في إطارها القانوني، خاصة منها تلك التي تكون لفائدة سوق التشغيل.

### 1 - التلمذة الصناعية:

- هذا النوع من التكوين يعتمد على التناوب، ويسمح للشباب المتراوح أعمارهم من 14 إلى 18 سنة بكتساب مهارة العامل عن طريق التكوين داخل الشركة أو المؤسسة المنتجة، ولكن تحت إشراف بيداغوجي للمستشار المكلف من طرف الديوان الوطني للتكوين المهني والتشغيل، وتدوم الدورة من سنتين إلى ثلاث سنوات بحسب التخصصات والمهن. ويسمح هذا التكوين بالحصول على شهادة التلمذة الصناعية تؤهله إلى مستوى عامل ماهر أو نصف ماهر علما أن خلال فترة التكوين هذه، يستفيد المتدربون من مواد إضافية مثل التعليم النظري والتكنولوجي والثقافة العامة، في أحد المراكز التابعة للديوان

الوطني للتكوين المهني أو أحد مراكز التلمذة الصناعية.

وتم تقنين هذا النمط من التكوين من قانون العمل رقم 72-7 المؤرخ في 15/2/1972 والمرسوم رقم 72-57 المؤرخ في 22/2/1972. تحدد هذه النصوص القانونية واجبات أرباب العمل (المستخدمين) والتلميذ الصناعي، بالإضافة إلى المهن التي تدخل في نشاط التلمذة الصناعية. كما تحدد مدة التكوين والعلاوات المقدمة للتلميذ المتدرب ونسبة التلاميذ لكل مهنة، والإطار الإداري والبيداغوجي.

يخص هذا النمط من التكوين 21000 متدرب في السنة وينتج 1200 عامل مؤهل للشركات التي تساهم في التكوين.

## 2 - التكوين المؤدي للتأهيل عن طريق الهيئات المتخصصة:

بغض النظر عن التكوين حسب طريقة التلمذة الصناعية ينظم التكوين المؤدي للتأهيل من قبل العديد من القطاعات التقنية لتلبية حاجياتها الخاصة، أيضا من قبل الهيئات العمومية الوطنية . ويوجه هذا النمط من التكوين لتحضير الشباب المتسربين من النظام التربوي، لاكتساب تأهيل كامل أو تأهيل مكمل للدخول في الحياة العملية.

ويتفرع إلى ما يلي :

### أ - التكوين الأساسي المؤهل :

يرتكز هذا النمط من التكوين المهني "القاعدي" على الجانب العملي والأشغال الحقيقية إضافة إلى المعلومات العلمية والتكنولوجية المدنية بحسب البرنامج المخصص.

يوجه هذا النوع من التكوين الى الشباب القادمين من لطور  
الابتدائي أو من الثانوي العام، والتي تتراوح أعمارهم من 17 سنة وما  
لأف. .

ويمكن القيام بهذا التكوين في مؤسسة تكوينية فقط، أو بالتناوب  
مع الشركات الإنتاجية (من المركز إلى الشركة) وذلك طبقا لبرنامج  
ومخطط التكوين.

ويؤدي هذا التكوين إلى التأهيل (مستوى عامل ماهر) في  
مناصب العمل الصناعية و الإدارية، والتجارية.

#### **ب- تحسين المستوى المهني :**

تسمح برامج تحسين المستوى بتكميل المعلومات التكنولوجية  
أو رفع المستوى النظري والمهني المكتسب في دورات سابقة، في  
مراكز أو مؤسسات التكوين المهني .

ويسمح بالحصول على مؤهل مهني عال (العمل الماهرة،  
والفنيين).

تمنح هذه البرامج على مستوى المراكز المتخصصة القطاعية  
للتابعة للديوان الوطني للتكوين المهني والتشغيل ( OFPE )، والهيئات  
الأخرى المكلفة بالتكوين.

لما عن قدرة الاستقبال في التكوين داخل الهيئات المتخصصة  
فإنها لا تقل حاليا عن 44108، وتتجزأ بحسب مستويات التأهيل كما  
يلي :

- 47 % لتكوين مساعدي العمال، والعمال المتخصصين .
- 38 % لتكوين عامل مؤهلين، وأعاون الإدارة.

- 15 % لتكوين الكوادر وأعوان الاشراف.  
وينتهي للتكوين التأهيلي بالحصول على شهادة الكفاءة المهنية  
أو شهادة أخرى، ويتبع بدروس تطبيقية إلزامية في الوسط المهني كما  
يمكن الاستفادة من النظام لداخلي أو نصف لداخلي مجانيا في مختلف  
المؤسسات.

ديوان التكوين المهني والتشغيل	70 مركز
وزارة الصحة العمومية	20 مدرسة
وزارة الفلاحة	20 مركز
المحافظة العامة للصيد البحري	11 مركز
وزارة التكوين المهني والتشغيل (مركز الفتاة الريفية)	12 مركز
الديوان الوطني للتونسي للسياحة	05 مراكز
الديوان الوطني للحرف التقليدية	08 مراكز
مشروع التنمية الجهوية	220 مركز
الاتحاد الوطني للمرأة التونسية	116 مركز
التكوين بالقطاع الخاص (بالمقابل )	245 مركز

### 3- التكوين بديوان التكوين المهني والتشغيل (OFPE)

إضافة الى التلمذة للصناعة التي تراقب من طرف مستشارين  
خاصين بها، يشرف الديوان على 70 مركز للتكوين موزعة عبر تراب  
الجمهورية التونسية و يغطي 11,2 % من القدرة الوطنية للتكوين.

عدد المراكز	70
عدد التخصصات الملققة	150
عدد المكونين	575
القدرات المتوفرة	7 375
قدرات التكوين المستعملة	6 516
الإنتاج من تخرج الطلبة سنويا	4 860
من هؤلاء :	

69 % يتخرجون بتأهيل عمال متخصصين

(مساعد عامل)

15 % يتخرجون بتأهيل عمل مهرة أو ذوي

تأهيل عال

16 % يتخرجون بتأهيل تقنيين أو إطارات

متوسطة

علما أن قدرات التكوين التي تدخل في صلاحيات ديوان التكوين المهني والتشغيل موجهة نحو القطاعات الاقتصادية الرئيسية في البلاد وهي :

- الصناعات الميكانيكية والمعدنية بنسبة 16,8 %.
- البناء والأشغال العمومية بنسبة 30,5 %.
- الصيانة الميكانيكية والكهربائية 17,6 %.
- النسيج 16,8 %.
- الجلود والأحذية 3,5 %.
- فنون الطباعة 0,7 %.
- تشغيل المكاتب 8,6 %.
- مختلف المهن الأخرى 3,6 %.

#### أ - للتكوين المتألوب:

إستهدفا للاستغلال الأنجح لجميع الإمكانيات التي يمكن أن توفرها الشركات في مجال التكوين، خاصة بالإستفادة من التكوين التطبيقي والنظري في آن واحد، قام ديوان التكوين المهني والتشغيل منذ سنة 1975 بتجربة نمط التكوين الذي يسمى "بالتألوب" بالتنسيق مع الهيئات المشغلة (أرباب العمل) :

- مع المجلس الأعلى للصناعة بتكوين معاونين التحضير وتقنيين التحضير في تخصص الصيدلة.
- مع قطاع البنوك لتكوين كتابات الإدارة.
- المجلس الوطني للمحاميين لتكوين أعوان متخصصين في هذا

المجال (عملية لقاء التركيب).

- وتخص هذه العمليات الجنيين من مستوى نهاية الثانوية. ويتم التكوين بالتناوب في الوسط المهني وفي مؤسسة التكوين تحت إشراف أستاذ متخصص للدورة وينتهي هذا التكوين النظري والعمل بالتحصول على شهادة معترف بها ومصداق عليها من طرف الهيئات المهنية المعنية.

#### ب - التكوين المهني الفلاحي:

- يتولى هذا التكوين الوكالة الوطنية لتبسيط التقنيات الفلاحية والتكوين الفلاحي التابعة لوزارة الفلاحة وتتمثل فيما يلي :

##### - التكوين المهني الأساسي بمستويين (2) :

- المستوى الأول موجه للشباب الذين أنهوا الطور الابتدائي، والذين تتراوح أعمارهم من 15 إلى 18 سنة وهم من أبناء الفلاحين أو سكان المناطق الريفية. و ينتج هذا النمط من التكوين عمالا متخصصين قادرين على العمل في القطاع الفلاحي.

يلتق هذا التكوين في مراكز التكوين الفلاحي من بينهم خصص مركزين (2) للتقنيات بقدرة إستيعاب سنوية للتكوين تقدر ب 1500.

- المستوى الثاني من التكوين في الفلاحة تتولاه سبعة (7) مراكز، من بينها اثنتين (2) في الآلات الفلاحية، لفائدة 250 متكون سنويا.

##### - التكوين حسب الطلب :

- بهدف تطوير التكوين الفلاحي بصفة فعالة، بإمكان مراكز التكوين الفلاحي تنظيم دورات خاصة حسب طلب الهيئات المستعملة، وللفترات قصيرة، بحيث كل فترة لها شهادتها الخاصة (بطاقة الكفاءة

المهنية لمجموعة من الكفاءات المهنية).

- بهذه الطريقة يستطيع العامل في الفلاحة إكتساب مهارات عديدة تدريجيا ولكل مهارة بطلقتها (شهادتها) المهنية، الشيء الذي يسهل له التوظيف في قطاع الفلاحة.

- تحسين المستوى في المهن الفلاحية :

يتم في (7) سبع مؤسسات تسمى مراكز تحسين المستوى والرسكلة الفلاحية. كما تقوم هذه المراكز أيضا بتنظيم دورات تكوينية حسب الطلب، وتستقبل 10.000 متدرب/يوم في السنة.

ج - التكوين المهني في قطاع الصيد البحري :

تتكفل بهذا التخصص المحافظة العامة للصيد البحري، وذلك في نوعين من المؤسسات :

\* مدارس الصيد البحري للتكوين في التخصصات التالية :

- المشرف على الصيد البحري،

- ميكانيكي في الصيد البحري،

- تقني في صناعات البواخر،

\* مراكز التكوين المهني للتكوين في التخصصات التالية :

~~بحري صيد.~~

- مشرف المواصل.

- عمال صيانة الزوارق.

- غواصين.

يشتمل هذا النمط على 750 منصب تكوين في السنة موجهة للشباب القادمين من الطور الابتدائي بالنسبة للتكوين في المراكز، والقادمين من الطور الثانوي بالنسبة لمدارس الصيد البحري. حيث

يسمح هذا البرنامج بتوفير 275 عامل ماهر لقطاع الصيد البحري.

#### د - للتكوين في قطاع الصيد البحري :

ويتولاها الديوان الوطني للتونسي للصيد البحري في 3 مستويات:

المستوى الأول : مستوى أساسي: شهادة التعليم في الفندقة.

المستوى الثاني : مستوى عال : شهادة تقني عال (سام).

المستوى الثالث : الإشراف : شهادة مشرف وما فوق.

المستوى الأول يكون عمال مؤهلين في تخصصات الفندقة وهي : الطبخ - الطويات - للمطعم - الطوايق - الفسيل - الإستقبال - ويدوم هذا التكوين سنتين (2)، كما يوجه للشباب من 17 إلى 23 سنة، للقادمين على الأمل من السنة الرابعة من التعليم الثانوي إضافة إلى مسابقة الدخول - ويشاركون في دورة تطبيقية من أربعة أسابيع تسبق التكوين.

يجازى هذا للتكوين بشهادة التعليم في الفندقة التي تسمح بالالتحاق بالتكوين العالي للحصول على شهادة تقني عال.  
تقدر إمكانيات الإستقبال في التكوين في تخصص الفندقة بـ 1640 منصب تكوين من بينها 1300 مخصصة للتكوين الأساسي.

وقدرة التخرج السنوي 500 عامل ماهر للقطاع.

#### هـ- التكوين في الصيد البحري :

تقوم بالتكوين في تخصص الصيد البحري وزارة الصحة العمومية لتلبية إحتياجات مؤسساتها للصحة من الموظفين، وحتى القطاع الخاص، وتقدم 4243 منصب تكوين في شبه الطبي تتوزع عبر 20 مدرسة للصحة العمومية.

## و- التكوين في المهن اليدوية (والحرف التقليدية) :

يتوجه هذا النوع من التكوين إلى الشباب الذين لم تتوفر فيهم المستويات التعليمية، وبصفة عامة للقادمين من التعليم الابتدائي. يتولى هذا التكوين كل من :

- الديوان الوطني للحرف التقليدية الذي يوفر 295 منصبا للتكوين في 8 مراكز.

- الاتحاد الوطني للمرأة التونسية الذي يتوفر على 116 مركز موزعة عبر ثراب الجمهورية لتكوين 4317 فتاة تونسية في مختلف التخصصات (الطرز - الخياطة - التريكو - النسيج - الزرابي - الفلاحة - شبكة الصيد البحري).

- هذا التكوين الموجه للفئات تتولاه أيضا المراكز الإثثة عشر (12) للفئة الريفية، التي تتوفر فيها قدرة إستقبال تقدر ب 572 في السنة.

- كما يتولى التكوين في الحرف التقليدية والحرف اليدوية أيضا مشروع التنمية الجهوية الذي تتوفر لديه 220 مركزا ويستطيع تكوين 9025 شابا وشابة في السنة في مختلف قطاعات النشاط (الحرف التقليدية - الفلاحة - الصيد البحري - الحرف اليدوية الصغيرة إلخ...).

## ي- التكوين بالقطاع الخاص المؤهل :

يوفر القطاع الخاص في الجمهورية التونسية، قدرة إستقبال سنوية في التكوين تقدر ب 15000 منصب تكوين في 245 مركز موجهة نحو أنشغال الإدارة والأليسة والإعلام الآلي والمكرويتاريا بالإعلاميات والحلاقة والخياطة.

يشرف على هذا التكوين الخاص من الناحية البيداغوجية، ديوان التكوين المهني والتشغيل، الذي له صلاحيات الإعتماد على

طلبات فتح فروع وقيم التكوين ويراقب إمتحانات التخرج ويسلم شهادات نهاية للتكوين.

ويمكن هذا القطاع التكويني الخاص من توفير 3000 عامل وعون مؤهل لسوق التشغيل.

#### 4- التكوين المستمر للعمال أثناء النشاط :

يسمح التكوين المستمر بالحفاظ على مستوى العمال ورفع مستواهم بتحسين معارفهم العلمية والتقنية والمهنية وتحسين قدراتهم على الإنتاج الجيد، بالنظر إلى التطور التكنولوجي والتغيرات المتتالية التي يعرفها عالم الشغل.

يمكن أن يقدم الطلب من العمال أنفسهم قصد الترقية إلى مستويات مؤهلة أفضل، وبالتالي تحسين الظروف الإجتماعية والمهنية، كما يمكن أن تقوم بالمبادرة المؤسسات لتلبية إحتياجاتها الخاصة.

ولذلك، يمكننا تعريف التكوين المستمر للعمال الذي يقوم به ديوان التكوين المهني والتشغيل :

- للتكوين المستمر الذي ينظم خارج هذا الديوان ،
- التكوين المستمر حسب برامج الشركات.

أ - التكوين المستمر في ديوان التكوين المهني والتشغيل(أي تكوين لفائدة الترقية) :

- منذ سنة 1963، وطبقا لمهامه ينظم الديوان، دورات تحسين المستوى والرسكلة في فترات مسائية وبالمراسلة لفائدة العمال للقائمين بنشاطاتهم الإنتاجية أو الممارسين لمهنتهم بصفة طوعية، تلبية لرغبات هؤلاء قصد تحسين الوضعية المهنية أو تغيير المهنة.

### التحضير للدراسات العليا:

يوجه هذا التحضير إلى كل العمال أثناء نشاطاتهم الذين تابعوا على الأقل السنتين الأخيرتين من التعليم الثانوي، ويرغبون إستئناف الدراسة ومواصلة في مؤسسات التعليم العالي.

ويحتوي هذا البرنامج على طورين لمدة سنتين لكل طور :  
- الطور الأول يسمح للمعنيين بالوصول إلى مستوى البكالوريا.  
- الطور الثاني عالي يحضرهم للإرتقاء إلى التعليم العالي.

ويتم هذا التحضير في شكل دروس مسائية في الخمسة (5) معاهد المتخصصة التابعة لديوان التكوين المهني والتشغيل والمتواجدة في كل من تونس - سوسة - سفاقص - قابس - المنستير - كما يتم ذلك في شعبتين (2) هما :  
- شعبة علمية تحضر العمال المشاركين إلى التعليم العالي التقني.  
- شعبة إقتصادية وتسييرية تحضرهم لمواصلة الدراسات العليا في الاقتصاد والمحاسبة والتسيير إلخ ...

كما يتابع هذه الدروس سنويا 1500 عاملا في الدروس المسائية و500 في الدروس بالمراسلة (في الكيمياء والفيزياء - والرياضيات - واللغة الفرنسية ...).

### التكوين المستمر في مؤسسات التعليم العالي:

- ومن جهة أخرى وفي نفس الإطار، أنشأ ديوان التكوين المهني والتشغيل بالتنسيق مع المدارس العليا للمهندسين والمعاهد العليا للتكنولوجية، شعب جديدة للترقية المهنية والتكوين المستمر، في شكل

إتفاقيات لفائدة الخريجين من المعاهد المتخصصة للتعليم المستمر للعمال التابعة لديوان، الذين أحرزوا على شهادة تقني سام (عال).

#### **\* مع المدرسة الوطنية للمهندسين بتونس :**

يخصص هذا التكوين للعمال أثناء النشاط، الحائزين على شهادة تقني سام، ويسمح بالحصول على شهادة مهندس بعد تكوين يدوم سبعة (7) مداسيات في التعليم المسائي (ثلاث سنوات ونصف). وعليه يتابع هذا الطور 200 تقنيا ساميا، الشيء الذي يؤدي بتخرج 20 منهم سنويا بشهادة مهندس تقني.

#### **\* مع المدرسة الوطنية للمهندسين بالمنستير :**

تعتبر هذه الشعبة حديثة النشأة وانطلقت في نهاية سنة 1992، قصد تكوين 20 تقني عال في الصيانة الصناعية، لمدة ثلاث سنوات ونصف خلال الفترة المسائية.

#### **\* مع المعهد العالي التكنولوجي بنابل :**

يوجه التكوين في هذا المعهد إلى الخريجين من المعاهد المهنية المخصصة للعمال التابعة لديوان التكوين المهني والتشغيل، وأيضا للعمال الحائزين على شهادة البكالوريا. ويختتم التكوين في معهد نابل بالحصول على شهادة تقني عال بعد متابعة 4 سنوات تكوين خلال الفترة المسائية.

#### **التكوين المستمر عن طريق مراكز التكوين المهني :**

ينظم ديوان التكوين المهني والتشغيل بواسطة مراكزه دورات

تكوينية مساوية في بعض التخصصات مثل: الكهرباء، الخياطة، الألبسة إلخ... وهي موجهة للعمال القاطنين بنشاطاتهم العالية.

ب- التكوين المستمر خارج ديوان التكوين المهني والتشغيل :

للقطاع الفلاحي : يتم التكوين المستمر في سبعة (7) مراكز تابعة لوكالة التشغيل والتكوين الفلاحي، ويخص 5000 عاملا متابعيا. ينظم هذا التكوين على شكل دورات الرسالة وتحسين المهارات، ورفع المستوى، وإضافة بعض المهارات والمهام.

لقطاع الفندقية : إضافة إلى دوراته العالية الأساسية، ينظم الديوان الوطني التونسي للمياحة، ملتقيات ودورات رفع المستوى والرسكلة، للموظفين العاملين بالفندقية، وذلك في مؤسساته الخاصة، أو مع الوكالة. للفنسية للتكوين المهني بالتنسيق مع ديوان التكوين المهني والتشغيل.

للقطاع العمومي : منذ 1985 أصدرت الحكومة مرسومين لفائدة العمال وأعوان الدولة والجماعات العمومية والمحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الأول ينظم التكوين المستمر، والثاني يحدد نظام العطل المسموحة للتكوين المستمر (مرسوم رقم 85-263 ومرسوم رقم 85-264 المؤرخين في 1985/2/15).

ج - التكوين بالشركات الإنتاجية (تحسين المهارات والكفاءات)

إضافة إلى التلمذة الصناعية، تنظم الشركة الإنتاجية لفائدة مختلف أصناف عمالها دورات للتكوين والرسكلة وتحسين المستوى أو إضافة بعض المعلومات المهنية المكمل، وذلك بقدراتها الذاتية أو

بمساعدة ديوان التكوين المهني والتشغيل من النواحي التقنية والبيداغوجية، وحتى بمساعدة بعض المكاتب المتخصصة للتكوين من القطاع الخاص.

وبصفة عامة تكون هذه الدورات قصيرة المدى وتعتمد على مختلف أقطاب التكوين، منها:

- للتكوين داخل الشركة الإنتاجية.
- للتكوين ما بين الشركات على شكل ملتقيات.
- للتكوين بالتملقد بين الشركات وديوان التكوين المهني والتشغيل، أو مع مراكز التكوين التابعة للقطاع الخاص.
- للتكوين بالخارج.
- الدورات الخاصة لرفع المستوى، التي تعتبر إجبارية للعمال، والتي تدخل ضمن مسار الدراسة أو التكوين.
- التكوين في مركز تابع للشركة أو لمجموعة مهنية.

هذا النوع من التكوين يخص 28000 عاملا سنويا، وذلك من بين عدد عام النشاط (خارج الفلاحة) يقدر ب 1.433.000 عامل.

- تم تقنين هذا النمط من التكوين عن طريق نصوص قانونية منها خاصة المرسوم رقم 79-140 المؤرخ في 1979/2/12 المتعلق بترقية التكوين المهني في الشركات والمؤسسات الإنتاجية، والخدمات. ساهم هذا المرسوم في تحديد الطرق والوسائل والمنهجيات التي يجب على الشركات إحترامها ومتابعتها للإستفادة من التخفيضات على الضريبة حول التكوين المهني المحددة بـ 2 % (اثنين) لجميع القطاعات ماعدى الشركات التي تمارس نشاطات في الصناعات والمعامل الصغيرة التي تخضع إلى ضريبة بنسبة واحد في المائة 1%.

- تدفع هذه الضريبة شهريا، مثل الضريبة على الأرباح الصناعية والتجارية، ويتم تقييمها بالنظر إلى أجور العمال وعلواتهم

الشهرية التي تدفع لهم طبقا للقانون رقم 88-145 المؤرخ في 1988/12/31 المتضمن قانون المالية للتسيير لسنة 1989.

## 5- التكوين المؤدي إلى الإدماج في الوسط المهني:

- يهدف إلى تكميل التكوين الذي تم تحصيله في مركز أو مؤسسة مدرسية أو جامعية، وبالتالي ضمان أفضل تطابق المنتج مع المتطلبات النوعية التي تفرضها أنظمة الإنتاج في عالم الشغل، واتخذت الحكومة إجراءات من شأنها استحداث ثلاثة أنواع من أساليب التكوين المؤدي للإدماج، التي تساعد أيضا على تسهيل إدماج الشباب الذي تم تكوينهم في المنظومة التربوية والتكوينية للدخول في الحياة العملية وتكييفهم خلال فترة محددة مع الأوزان الحقيقية للعمل المنتج.

### أ - العقد المخصص بالتكوين المؤدي للتشغيل :

يخضع للمرسوم رقم 88-733 المؤرخ في 1988/4/7 المعدل والمتمم للمرسوم 81/1220 المؤرخ في 1981/9/24، ويخص هذا النمط للخريجين من التعليم الثانوي المهني، والتقني، والفلاحي، ومراكز التكوين المهني العمومية، والخاصة المعتمدة. تقدم مساعدات مالية للشركات التي توظف هذه الفئة من المتدربين مع إعفاؤها من دفع الاشتراكات المتعلقة بالمساهمات الاجتماعية المفروضة على أرباب العمل خلال السنة الأولى، التي يمكن تمديدتها إلى ثلاثة (3) سنوات في حالة ما إذا تم توظيف نهائي للمتدرب.

هذه الطريقة تمهم أيضا متدربي التلمذة الصناعية الذين أنهوا تكويننا في موقع الإنتاج، فيما يخص الإعفاء من الاشتراكات الاجتماعية، لمدة سنة.

## ب - الدورات الخاصة للتكيف مع الحياة المهنية :

تنفيذ القانون رقم 86-106 المؤرخ في 31/12/1986 تنظم دورات التكيف مع الحياة المهنية لفائدة الحائزين على شهادات التعليم العالي.

تهدف هذه الدورات لتكثيف الشباب الحائز على شهادة في الوسيط المهني الحقيقي وتحضيره لممارسة مهنته بصفة فعالة وإنتاجية.

تتم هذه الدورة حسب الشروط العادية للعمل في الشركة أو الإدارة العمومية والخاصة، وتكتمل سنة كاملة وحتى سنتين على الأكثر.

كما يستفيد المتدرب من علاوة شهرية تعتبر منحة تقدمها وزارة التكوين المهني والتشغيل (مرسوم رقم 87-1190 المؤرخ في 26/8/1987).

## ج- الدورة الخاصة بالتمرن على الحياة المهنية الحقيقية:

نفس الدورة منحت للحائزين على شهادة من الطور الثاني من التعليم الثانوي ومن أنظمة التكوين المهني الذين حضروا على الأقل مدة سنة (6) سنوات من الدراسة بعد الابتدائية. ويستفيد المتدرب من علاوة شهرية تعتبر منحة تقدمها وزارة التكوين المهني والتشغيل تناسب شهادته.

## د - الصناديق الخاصة بالإندماج والتكيف المهني :

- تهدف إلى مساعدة الشركات لتنفيذ سياسة من شأنها استثمار مواردها البشرية وإعادة تنظيمها، أقرت الحكومة إنشاء هذه الصناديق المالية منذ سنة 1990 للتدخل وتنظيم سوق العمل والتشغيل.

- تخصص هذه الأموال للمساهمة في تمويل مختلف برامج النشاط التي تنوي المؤسسات أو مجموعة من المؤسسات والشركات إقامتها في مجال :

### التكوين الأساسي :

ويعني ذلك بنشاطات التكوين خلال فترات قصيرة المدى تتجزأها الشركات نفسها قصد تلبية حاجياتها من اليد العاملة المؤهلة غير المتوفرة في سوق العمل، مع ضمان التوظيف، ومحددة من خلال إتفاقية بين ديوان التكوين المهني والتشغيل والشركة المستفيدة من مساهمة هذه الأموال.

### تحسين المستوى لعمال الشركات :

- هذه الصناديق تقدم مساهمتها أيضا إلى الشركات التي ترغب في تنفيذ برامج تحسين المستوى وتحسين الإنتاجية، التي تتطلب اعتمادات مالية أعلى من المبالغ المسددة في إطار الضريبة على التكوين المهني.

### تحويل موظفي الشركات التي هي في صعوبة :

- تمنح مساهمة مالية للشركات التي تعاني من صعوبات، بعد إعلانها للجان مراقبة طرد العمال ضرورة التحويل المهني لبعض الموظفين بسبب احتمال طردهم نظرا للضغوطات في تعداد الموارد البشرية والفاصل في بعض التخصصات.

### حركات ظاهري التشغيل :

- ولمساعدة عروض التشغيل المتوفرة في المناطق الفقيرة من اليد العاملة المؤهلة، تتدخل هذه الصناديق المالية على شكل علاوات

النقل و الإيواء لفترة قصيرة للسماح لطالبي التشغيل للمشاركة في عمليات الإنتقاء.

### التكوين والإمماج المنجز من القطاع الخاص في التكوين :

- لتدعيم مجهود الدولة في ميدان التكوين والإمماج المهني لطالبي التشغيل تساهم صناديق الإمماج والتكليف المهني، حسب نصوص قانونية وإجراءات معينة، في تمويل برامج التكوين والإمماج المهني أو تحسين المهارات، التي تقوم بها الشركات والمؤسسات التكوينية في القطاع الخاص، لفائدة طالبي التشغيل ولكن بالتزامها ضمان إمماج المرشحين في الحياة المهنية.

### تكوين الإطارات المحتملة في إنشاء الشركات:

- بهدف تحسين المهارات التقنية أو التسييرية للإطارات المستقبلية التي يحتمل أن تشرف على إنشاء الشركات الإنتاجية وتسييرها وبالتالي تطوير العمل الحر، هذه الصناديق تمول المتعاملين الخواص الذين ينظمون برامج في هذا المجال.

## **III التنظيم القانوني والإداري للتكوين المهني:**

- باستثناء التكوين المؤدي إلى التوظيف الذي تتولاه الوزارات لتلبية حاجياتها من الموظفين، جميع الأنظمة الأخرى للتكوين تتبع قوانين سوق التشغيل وبالتالي تندمج في إستراتيجية وطنية من شأنها معالجة الاختلالات الظرفية والهيكلية بصفة فعالة وسريعة.

ولذلك أنشأت الحكومة منذ تاريخ 1990/5/3 وزارة خاصة

بالتكوين المهني والتشغيل من شأنها دفع للتكوين المهني إلى الأمام باعتبارها الحجر الأساسي لتنمية الموارد البشرية للبلاد. علما أن هذه المهمة كانت سابقا ملقحة بقطاع الشؤون الاجتماعية.

فمساهمة هذه الوزارة تكمن في إعداد سياسة الحكومة في ميادين التكوين المهني والتشغيل، وضمان للتنفيذ وتقييم للنتائج.

على هذه الوزارة أيضا السهر على تنسيق التوجيهات العامة والإختيارات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية مع أهداف ترقية التشغيل واستثمار الموارد البشرية.

وفي ميدان التكوين تقوم الوزارة بدور الترقية والتشجيع عن طريق التشريع والبرامج المناسبة في الجهاز الوطني للتكوين المهني، والسهر على توسيعه وتسجيل خدماته التي من المعلوم أن يقدمها للعديد من الأطراف والمتعاملين.

## ديوان التكوين المهني والتشغيل:

يعتبر هذا الديوان هيئة عمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري تتحلّى بالشمسية المدنية والإستقلالية المالية، ويقع تحت وصاية وزارة التكوين المهني والتشغيل. له مجلسا إداريا يدلّول في مجال تسيير إدارته وأمواله.

تم إنشاء هذا الديوان منذ مارس 1967 عن طريق القانون رقم 67-11 المؤرخ في 1967/3/8، ومنذ ذلك الحين كلف الديوان بتنفيذ وتقييم برامج للتكوين المهني والتشغيل ومراقبة التكوين المهني في القطاع الخاص وفي الشركات المنتجة.

ومن خلال مهمته، يقدم الديوان مساعدته التقنية والبيداغوجية والإنسانية في إطار الإتفاقيات مع المتعاملين، والهيئات للتكوينية المتخصصة (في تكوين المكونين - البرامج - المنهجيات البيداغوجية) والشركات العمومية والخاصة (عن طريق تنظيم الإختبارات أو تشخيص وتحديد إحتياجات التكوين، وتنظيم دورات التكوين حسب الطلب، والملتقيات التقنية، والوظيفية، وتحسين المستوى للموظفين في مراكز الديوان أو في الخارج مع الوكالة الفرنسية للتكوين المهني في فرنسا أو في إيطاليا...).

## الهيئات الإستشارية:

منذ سنة 1964 أنشأت الحكومة المجلس الوطني للتكوين المهني والتشغيل، الذي كلف بمهمة تنسيق العمليات المختلفة التي تقوم بها الإدارات ويعطي رأيه فيما يخص التشغيل والتكوين المهني في البلاد.

ويمتد هذا المجلس الوطني على المستوى المحلي، بالمجالس الجهوية في 23 محافظة، ويتكون من لجنتين دائمتين منذ سنة 1991 هي :

- اللجنة الدائمة للتنسيق في التكوين المهني.
- اللجنة الدائمة لبرامج الإنماج وتشغيل الشباب.

ومن جهة أخرى يهدف إلى تطوير التشريع المتعلق بالتكوين المهني في تونس، وبالتالي تغطية الفراغ التشريعي، سيتم إصدار قانون حول توجهات التكوين المهني مستقبلا.

هذا المشروع يتمحور حول المبادئ التالية :

- تمثين العلاقات بين التكوين والشركات المنتجة

وتقويتها.

- توسيع الوظائف والصلاحيات للهيئات

الإستشارية.

- الإستعمال الأمثل لقدرات التكوين المقدمة من

الشركات المنتجة.

- تنمية التكوين الهرمي والتكوين المستمر العمال

أثناء النشاط.

- تنظيم التكوين بالقطاع الخاص.

- تنظيم جهاز المراقبة والتفتيش البيداغوجي.

- التصديق والإعتراف بالشهادات المقدمة في

التكوين المهني.



# **التكوين المهني في الجماهيرية الليبية**



## **أنظمة التكوين والتدريب المهني بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى**

تنفيذا لقرارات المؤتمرات الشعبية تم استحداث أمانة للتكوين والتدريب المهني في شهر مارس 1988م والتي أُنيط بها مهام التدريب ومتابعته وتقييمه لجميع البرامج التدريبية لجميع القطاعات والمؤسسات بالجمهورية العظمى، طبقا للقرارات المنظمة للقطاع ونظرا لربط سياسة استخدام العمالة الأجنبية ببرامج تدريب وتأهيل العناصر الوطنية تحقيقا لمبدأ الاحلال، وذلك من خلال استغلال الإمكانيات التدريبية المتاحة سواء بالمؤسسات التدريبية التابعة لقطاع التكوين والتدريب المهني أو الامكانيات الموجودة بالقطاعات الأخرى كالصناعة والزراعة والنفط والصحة والمراكز النوعية التابعة لبعض المؤسسات الصناعية والخدمية، إضافة إلى الاستفادة من الأمكانيات المتاحة لدى الشركات الأجنبية العاملة بالجمهورية العظمى مقابل موافقة أمانة للتكوين والتدريب المهني على استخدام عمالة أجنبية لدى الشركات تطبيقا لقانون العمل الليبي رقم ((58)) لسنة 197م.

إن القرارات المنظمة لقطاع التكوين والتدريب المهني نظمت للعمليات التدريبية من حيث مستوياتها وارتباط هذه المستويات بعضها ببعض، ومن حيث شروط الإلتحاق بكل مستوى والشهادات والدرجات المالية للممنوحة لخريجي جميع المستويات.

كما أن القرارات للمنظمة للقطاع تفوله لإعداد واعتماد ومتابعة تنفيذ جميع البرامج والمناهج التدريبية التي تنفذ في جميع المراكز

التدريبية بمختلف مستوياتها وتبعياتها والقيام بأعمال التوجيه الفني وتقديم البرامج والعمليات التدريبية ومتابعة أعمال الإمتحانات وإصدار شهادات التخرج ومعادلتها، ويكون هذا كله من خلال المركز الوطني للتدريب.

وفيما يلي استعراض لمستويات التكوين والتدريب المهني بالجمهورية العظمى:

- 1 - مرحلة التكوين الأساسي.
- 2 - مرحلة التدريب المتوسط.
- 3 - مرحلة التدريب المتقدم.
- 4 - برنامج تدريب المسرعة.
- 5 - برنامج التدريب لتناء العمل.

## أ - مرحلة التكوين الأساسي:

### 1- أهداف مرحلة التكوين الأساسي:

- 1 - تحليل العناصر الوطنية محل العناصر الأجنبية.
- 2 - زيادة العناصر المهنية والفنية القادرة على البذل والعطاء.
- 3 - تنشيط القدرات الابتكارية لدى المتدربين عن طريق استثمار ميولهم نحو رغباتهم المهنية.
- 4 - تسهيل إلماج المتدربين في الحياة العملية وتسيير تعاملهم مع التقنية المعاصرة.
- 5 - الكشف عن ميول المتدربين المهنية والفنية واكتشاف استعداداتهم وقدراتهم الطموية والمهنية ومساعدتهم على اختيار التخصص الذي يتلاءم مع استعداداتهم وتطلعاتهم وحاجة المجتمع.

## 2 - مدة التدريب وشروط القبول:

مدة التدريب بمركز للتدريب الأساسي سنتان ويقبل بها المتدرب من مرحلة التعليم الأساسي شرط أن يكون قد أنهى ست سنوات دراسية.

## 3 - التخصصات والمهن:

الميكانيكا العامة - الكهرباء العامة - كهرباء سيارات - ميكانيكا سيارات - سمكرة وطلاء سيارات - آلات زراعية - اللحام والحدادة - التبريد والتكييف - سمكرة صحية - نجارة - ميكانيكا ديزل - لاذعتين - لف محركات - مهن البناء والتشييد.

## 4 - للخريجون والشهادة:

يمنح خريج المراكز الأساسية شهادة التكوين الأساسي في مجال تخصصه ويمكن للمتوقفين استكمال تدريبهم بمرحلة التدريب المتوسط في التخصص المناظر وفقا للضوابط واللوائح التي تحكم الالتحاق بالتدريب المتوسط.

## 5 - إحصائية العام التدريبي 1991/1992م:

بلغ عدد مراكز التكوين الأساسي بالجامهيرية العظمى عدد 105 مركزا في حين بلغ عدد المتدربين بها 18677 متدربا.

## II - مرحلة التدريب المتوسط:

### 1 - أهداف مرحلة التدريب المتوسط:

أ - توفير فرص للتدريب التخصصي للمساهمة في تلبية احتياجات المجتمع من الكوادر المهنية المتخصصة.

ب - توفير أسس من المهارات والمعارف الفنية العملية وتمكين خريجها من مزاولة المهن كمدرّبين بمرحلة التكوين الأساسي.

ج - تزويد المتدربين بالقدر اللازم من المهارات الفنية التي تمكن الخريجين الراغبين في مواصلة تدريبهم بمرحلة التدريب المتقدم.  
د - توسيع مجالات للتدريب بما يحقق حرية المتدرب في اختيار المهنة المناسبة والتي تتماشى مع رغباته وقدراته الجسمية.

### 2 - مدة التدريب وشروط القبول:

أ - مدة التدريب بمرحلة التعليم المتوسط ثلاث سنوات.  
ب - الحصول على شهادة اتمام مرحلة التعليم الأساسي.  
ج - المتفوقون من خريجي مراكز للتكوين الاساسي والراغبين في مواصلة تدريبهم.  
د - الحصول على مستوى تدريبي أعلى ممن يرغبون في الإلتحاق بهذه المراكز.

### 3 - التخصصات والمهن:

تقسم مرحلة التعليم المتوسط إلى مجموعة من المراكز والتخصصات كما تلي :

أ - المراكز المتوسطة للمهن الميكانيكية وبها المهن التالية :  
تبريد وتكييف - لف مرحكات - جرارات زراعية - حاسب آلي -  
سمكرة - وطلاء سيارات - سبلكة معادن - الكترونات - كهرباء  
عامة - نجارة - ميكانيكا سيارات - كهرباء سيارات - ميكانيكا عامة  
- حدادة ولحام - مهن بناء.

ب - المراكز المتوسطة للمهن الكهربائية وبها المهن التالية :  
إنتاج وتوليد الطاقة - نقل وتوزيع الطاقة - تحلية مياه - ميكانيكا  
عامة.

ج - المراكز المتوسطة للمهن الهندسية والإنشاءات العامة وبها  
المهن التالية :  
أشغال رسم هندسي - إدارة هندسية - إدارة تنفيذ مشاريع.

د - المراكز المتوسطة للمهن الإدارية والمالية وبها المهن التالية:  
الإدارة - المحاسبة.

هـ - المراكز المتوسطة للمهن البريدية وبها المهن التالية :  
محاسبة بريدية - مقسمات - كوابل.

#### 4 - الخريجون والشهادة:

يمنح خريج المراكز التدريبية المتوسطة شهادة للتدريب المتوسط في مجال تخصصه ويمكن للمتفوقين مواصلة تدريبهم بالمراكز التدريبية المتقدمة وفقا للمضوابط واللوائح التي تحكم الإلتحاق بالتدريب المتقدم.

#### 5 - إحصائية العام التدريبي 1991/1992م:

بلغ عدد المراكز المتوسطة 114 مركزا، في حين بلغ عدد المتدربين 45096 متدربا.

#### III - مرحلة التدريب المتقدم:

##### 1 - أهداف مرحلة التدريب المتقدم :

- أ - تلبية إحتياجات المجتمع من العناصر الوطنية المؤهلة مهنيا.
- ب - توفير أسس في المهارات والمعارف الفنية العملية التي تمكن خريجها من مزولة المهن كمدرين بمرحلة التدريب المتوسط.
- ج - توفير فرص تدريبية متقدمة لخريجي المراكز التدريبية المتوسطة الراغبين والمستهدف زيادة تدريبهم.
- د - الرفع من كفاءة من سبق تأهيلهم وذلك من خلال إقامة دورات متخصصة.

##### 2 - مدة التدريب وشروط القبول:

- أ - مدة للتدريب بمرحلة التدريب المتقدم ثلاث سنوات 6 فصول تدريبية.

- ب - الحاصلون على شهادة تلمام المرحلة الثانوية القسم العلمي.
- ج - المتفوقون من خريجي مراكز التدريب المتوسط.
- د - الحاصلون على مستوى تطبيقي أعلى ممن يرغبون في الالتحاق بهذه المركز.

### 3 - التخصصات والمهن:

تقسم مراكز التدريب المتقدم إلى تخصصات كالتالي :

- أ - المراكز المتقدمة للمهن الإدارية والمالية.
- ب - المراكز المتقدمة للمهن الكهربائية.
- ج - المراكز المتقدمة للمهن الميكانيكية.
- د - المراكز المتقدمة لمهن الحاسب الآلي.
- هـ - المراكز المتقدمة لإعداد المدربين وبها المهن الموجودة بالمراكز التدريبية والمتوسطة المهن الكهربائية - المهن الميكانيكية - المهن الهندسية والإنشاءات العلمية.
- و - المراكز المتقدمة للمهن الشاملة وتشمل مجموعة من المراكز المتقدمة في إطار مركز شامل المهن الميكانيكية - المهن الكهربائية - إعداد المدربين الإدارية و المالية للحاسب الآلي.

### 4 - الخريجون والشهادة:

يمنح خريج المراكز المتقدمة شهادة التدريب المتقدم في مجال تخصصه ويمكن للمتفوقين مواصلة دراستهم بإحدى الكليات الجامعية في تخصصهم المناظر بعد إجراء معادلة المواد التي تم دراستها بالمركز.

## 5 - إحصائية العلم التدريبي 1991/1992م:

خلال فصل الربيع 1992/1991م بلغ عدد المراكز للتدريبية المتقدمة 13 في حين بلغ عدد المتدربين بها 3284 متدربا.

## IV - برامج تدريب المرأة:

تتولى مراكز تدريب المرأة إعداد المرأة مهنيا من خلال تدريبها على المهن والحرف التي تتناسب مع طبيعتها وقدراتها بما يحقق خلق المرأة الواعية والقادرة على العطاء بصورة إيجابية وفعالة والمساهمة في زيادة القدرة الإنتاجية.

### 1 - أهداف تدريب المرأة :

أ - تدريب فئات المواطنات اللاتي يسعين إلى تحصيل كفاءات مهنية لشغل الوظائف المناسبة وتحقيق الإكتفاء الذاتي من العناصر النسائية.

ب - تطوير القوى للنسائية وإقحامها في إقامة الشركات المنتجة.

ج - المساهمة في تحقيق الإكتفاء الذاتي عن طريق تكوين الأسر المنتجة.

## 2 - مدة التدريب وشروط القبول:

- أ - مدة التدريب بمراكز تدريب المرأة سنة تدريبية كاملة.
- ب - إجابة القراءة والكتابة.
- ج - القدرة على استيعاب البرنامج التدريبي.
- د - أن تكون من مواطنات الجماهيرية العظمى.
- هـ - ألا تكون ملتحقة بمراحل التعليم المختلفة.
- و - ألا يقل عمر المتدربة عن 14 سنة عند بداية الدورة.
- ي - موافقة ولي الأمر.

## 3 - التخصصات والمهن:

يتم التدريب بمراكز تدريب المرأة على المهن والتخصصات التالية:  
حياكة وتطريز - توعية صحية - توعية اجتماعية - خياطة وتفصيل.

ويتم ان استحداث مهن جديدة لمراكز تدريب المرأة مثل أعمال الخيزران - الحلاقة - الكوافير والتجميل.

## 4 - إحصائية للعام التدريبي 1990/1991م:

بلغ عدد مراكز تدريب المرأة 155 مركزا وبلغ عدد المتدربات بها 4972 متدربة.

## ٧ - برنامج التدريب أثناء العمل:

التدريب أثناء العمل هو إعداد وتأهيل الأفراد فنيا ومهنيا وإداريا وإكسابهم مهارات ترفع من قدراتهم الإنتاجية في مختلف الوحدات، ويتم التدريب بالوحدات الإنتاجية في مصانع ومشاريع وورش وتشاركيات سواء كانت مملوكة للأفراد أو الشركات الوطنية والأجنبية التي تمارس نشاطها داخل الجماهيرية العظمى.

### 1 - أهداف التدريب أثناء العمل:

- أ - المساهمة في مواجهة الإحتياجات الفنية وذلك بتدريب وتوفير الملاكات الفنية للمشاركة في البناء الإقتصادي.
- ب - تطوير القوى العاملة لمواكبة التطور الفني في جميع المجالات لزيادة القدرة الإنتاجية.
- ج - تدريب فئات المواطنين التي تسعى إلى تحصيل كفاءات ومهارات مهنية لشغل الوظائف المناسبة لقدراتها وكفاءاتها وإعدادها فنيا لاحتلالها محل العناصر الأجنبية.

### 2 - مدة التدريب وشروط القبول:

- أ - مدة التدريب اثنا عشر شهرا ويعتبر الشهر الأول من كل دورة تدريبية بمثابة فترة إختبار للتأكد من صلاحية المتدرب المهنة أو الحرفة المتدرب عليها.
- ب - أن يكون من مواطني الجماهيرية العظمى.
- ج - أن يكون ملما بالقراءة والكتابة وأن تتوفر فيه الشروط اللازمة للتدريب على المهنة.
- د - ألا يقل عمره عن خمسة عشر سنة وألا يزيد عن أربعين سنة.

### 3 - الخريجون والشهادة:

يمنح خريجو برامج التدريب أثناء العمل شهادة مهنية في مجال تخصصه تؤهله للحصول على فرصة عمل بإحدى المواقع الإنتاجية الخدمية وفقا لتخصصه.

### 4 - إحصائية للعام 1991/1992م :

بلغ عدد المنخرطين ببرامج التدريب أثناء العمل 3834 متدربا.



# الخلاصة



## المصالح

- إن المصالح المغاربية المكلفة بالتكوين المهني اكتسبت تجربة هامة في الممارسة والاحتكاك مع دول العالم، منها الدول المتقدمة والدول النامية.

ونظرا لهذه التجربة تقوم الدول المغاربية ان باتخاذ العديد من الإجراءات من شأنها الإستعمال الأمثل والعقلاني لقدرات التكوين فضلا عن التكفل بإتجاز مشاريع مكلفة. وبالتالي يتم استغلال كل الإمكانيات المتوفرة لتوسيع قدرات التكوين الموجودة تجنباً لإجهاض الميزات ذات الوطنية، كما تتولى المصالح المعنية أيضا البحث واستغلال أنماط تكوين أخرى غير تلك الأنماط التي تعرف عادة على مستوى المؤسسات وهذه الأنماط الجديدة هي :

- التمهين (التلمذة الصناعية).
- التكوين المتناوب.
- التكوين بالمراسلة (عن بعد).
- التكوين المسائي.
- التكوين المتنقل.
- التكوين في القطاع الخاص.

كما تقوم أيضا بالبحث عن القاعات المتوفرة على مستوى المجموعات المحلية، قصد استغلالها ككلية أو في أوقات محدودة (مثل المراكز الثقافية - دور الشباب إلخ...).

يتطلع للتكوين المهني المغربي اليوم إلى التفتح على عالم الشغل والإنتاج، حيث يتم إشترك الشركات العمومية والخاصة في إعداد برامج للتكوين المهني وإعداد الإطارات المكونة، ومناهج للتكوين.

لما التطور التكنولوجي السريع فيطلب ضرورة مواكبته تطور شعب للتكوين، مع لتحسين المستمر لمعنى المكونين والمشرفين على التكوين، بغية تحسين المردودية في التسيير البيداغوجي والإداري. مع العلم أن صعوبة إلماج للشباب نظرا لقلّة عروض التشغيل يتطلب من الدول المغربية الإجتهد في سياسة تطابق للتكوين مع التشغيل.

لذلك واستدراكا منها بهذا النقص تقوم الدول المغربية، كل واحدة حسب إمكانياتها البشرية والمادية، بتخصيص إعتمادات مالية لإنشاء تعاونيات الشباب الخريجين من المؤسسات التكوينية في مختلف الاختصاصات بالتعاون مع البنوك الوطنية التي تمنح القروض لهؤلاء الشباب.

أما الأساليب الأخرى للإلماج المهني للشباب في الحياة العملية تساهم فيها بالدرجة الأولى طرق مثل التمهين والتلمذة الصناعية والتكوين للمتطلب، بحيث يتم تكوين الشباب مباشرة في موقع العمل (On the Job Training). ومعلوم أن التكوين في موقع الإنتاج يسهل توظيف للمعني بالأمر في نهاية للتكوين.

وفي هذا الإطار تساهم الدول المغربية بإصدار العديد من القوانين والنصوص التطبيقية لتعويض أرباب العمل والشركات الوطنية، منها تخفيض الضرائب أو التكتل بشبه أجرة للشباب المندمج ولفترة محددة، التي تسمح لصاحب العمل بمواصلة دفع الأجرة فيما بعد إذا أقتنع بكفاءته وإخلاصه في العمل.

كما تجتهد دول المغرب العربي في التعاون ما بينها في مجال التكوين المهني منذ سنة 1990. حيث تتطور علاقاتها في هذا المجال الإستراتيجي باستمرار، لاسيما في تبادل البرامج والمناهج والتجارب، ودورات تأهيل المكونين وحتى الطلبة وتشكيل لجان لدراسة مواضيع مشتركة وإقامة معارض وندوات وتوحيد المصطلحات في اللغة العربية.

وستواصل هذه المجهودات باتجاه إنشاء معاهدة صحيحة مشتركة لتكوين المكونين والبحث البيداغوجي، ولتخطيط التكوين المهني المغربي مستقبلا.



بعض الإحصائيات  
لقطاعات التكوين  
والتدريب المهني  
بمكول اتحاد المغرب  
العربي  
(لغاية سنة 1992 )

## جمهورية موريتانيا الإسلامية

عدد المراكز		عدد المتدربين
100		التمهين
36	01	وزارة التنمية الريفية
28	01	وزارة المياه والطاقة
975	05	وزارة التهيئة الوطني
670	06	وزارة الوظيف العمومي والشغل والشباب والرياضة
100	01	وزارة الصيد والإقتصاد البحري
80	01	وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية

## المملكة المغربية

عدد المناصب للتكوين	عدد المراكز والمؤسسات	المنشآت العامة
1215	32	القضاء والمحاكم:
76	01	وزارة الشؤون الإدارية
10 000	148	وزارة الصناعة التقليدية والشؤون الاجتماعية
7 000	95	وزارة الفلاحة والإصلاح الزراعي
156	01	وزارة التجارة والصناعة
315	02	وزارة الطاقة والمعادن
2 700	23	وزارة الداخلية والإعلام

عدد المناصب التكوينية	عدد المراكز والمؤسسات	
150	01	وزارة العدل
730	05	وزارة الصيد البحري، والملاحة التجارية
9860	126	وزارة الشباب والرياضة
1 780	14	وزارة الصحة العمومية
2 270	11	وزارة السياحة
490	04	وزارة الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر
580	03	وزارة النقل
41 553	175	مكتب التكوين المهني وإعلاء الشغل

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

(1) وزارة التكوين المهني عدد المؤسسات مناصب التكوين

89 470	التكوين في مركز التكوين المهني 327
11 900	التكوين بالمعاهد 38
81 266	التكوين بالمعاهد
42 000	التكوين بالمراسلة (عن بعد) (مركز وطني)
5 000	التكوين المسائي

## (2) التكوين المهني بالقطاعات الأخرى :

8 0	5	وزارة الفلاحة
4 150	21	الري والغابات
1 850	05	الأنغال العمومية
3 280	06	البناء
6 500	06	الصناعات الثقيلة والخفيفة
4 045	06	الطاقة والمناجم
1 480	06	السياحة
920	02	التجارة
750	01	وزارة المالية
1 160	07	وزارة البريد والمواصلات
1 150	04	وزارة النقل
10 435	36	وزارة الصحة العمومية
13 373	87	شركات وطنية تحتوي على مؤسسات تكوينية

## الجمهورية التونسية

عدد المناصب التكوينية	عدد المؤسسات	
		الديوان التونسي للتكوين المهني
7 375	70 مركز	والتشغيل
4 243	20 مدرسة	وزارة الصحة العمومية
1 500	20 مركز	وزارة الفلاحة
		المحافظة العامة
- 750	11 مركز	للسيد البحري
		مراكز الفتاة
572	12 مركز	الريفية (وزارة للتكوين)
		الديوان الوطني
1 640	05 مراكز	التونسي للمباحة
		الديوان الوطني
295	08 مراكز	للحرف التقليدية
		مشروع التنمية
9 025	220 مركز	الجهوية
		الإتحاد الوطني
4 317	116 مركز	للرأة التونسية
		التكوين في
15 000	24 مركز	القطاع الخاص

- إضافة إلى مناصب التكوين المستقرة المتوفرة بالمؤسسات  
التكوينية، تنظم دورات أخرى للتلمذة الصناعية، بالتناوب، والتكوين  
المستمر للعمال في الشركات المنتجة :

التلمذة الصناعية	21 000 متدرب
تحسين المستوى في الفلاحة (يوم/متدرب/سنة)	10 000 متدرب
التكوين المستمر في الفلاحة (للعمال)	5 000 متدرب
التكوين المستمر العالي للعمال (في الصناعة والتجارة)	1 520 متدرب
التكوين في الشركات الإنتاجية (حسب احتياجاتها)	28 000 متدرب

## الجمهورية العربية الليبية الشعبية الإشتراكية العظمى

أمانة اللجنة الشعبية العامة للتدريب والتكوين المهني		عدد المتدربين	عدد المراكز
- مراكز التكوين الأساسي		18 677	105
- مراكز التكوين المتوسط		45 096	114
- مراكز التدريب المتقدم		3 284	13
- مراكز تدريب للرأة		4 972	15
- برامج التدريب لثناء العمل		3 834	



محضر الاجتماع الرابع للوزراء  
المغاربة المكلفين بالتكوين  
والتشغيل والشؤون الإجتماعية  
والحالية المغربية الضي  
اعتمدت الخطة المغربية  
للتعاون في مجال التكوين  
والتدريب المهني

**معرض الاجتماع الرابع للمجلس الوزاري  
القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون  
الاجتماعية  
والجالية المغربية**

**تونس 20 من الشهر الحادي عشر 1991**

في إطار اجتماعات اللجان الوزارية المتخصصة والمجالس القطاعية لدول اتحاد المغرب العربي، انعقد بتونس الاجتماع الرابع للمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الاجتماعية والجالية المغربية في الفترة من 18 إلى 20-11-1991.

وبعد أن استعرض المجلس نتائج اجتماعات فرق العمل المنبثقة عن الاجتماع الثالث للمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الاجتماعية والجالية المغربية المنعقد بطرابلس في 30 من الشهر السابق 1991،

ويعد تقييم حصيلة المنجزات والبرامج والنشاطات المتفق عليها من قبل المجلس في دورته السابقة ويعد دراسة ما تم التوصل إليه خلال اجتماع لجنة الموارد البشرية في دورتها الثالثة والرابعة بوصي المجلس بما يلي :

## ١- إنجاز الهياكل والمشاريع المعتمدة :

الإسراع بوضع برنامج زمني لتنفيذ وإنجاز المشاريع والهياكل والبرامج والأنشطة المعتمدة وذلك انطلاقاً من أهميتها وإعكاساتها الإيجابية على المواطن المغربي بما يتماشى وطموحته وتطلعاته.

## ١١- في مجال التكوين والتدريب المهني:

أ - اعتماد نتائج أنشغال فريق العمل المجتمع بالرباط بتاريخ 29-30 من لشهر العاشر 1991 بناء على محضر لجنة المتابعة والأمانة العامة للمنقذة بالرباط يومي 15-16 من الشهر الثامن 1991 وإقرار الوثيقة المقدمة بوصفها خطة عمل مغربية في مجال التكوين والتدريب المهني والمرافقة بهذا المحضر بدلا من التسمية الأولى "مشروع اتفاقية مغربية للتعاون في ميدان التكوين والتدريب المهني".

ب - إقرار برنامج استعجالي يتضمن المشاريع للتالية بناء على هذه الخطة :

1) تنظيم دورات تدريبية لا تقل مدتها عن 4 أشهر لرفع كفاءة المدربين والمكونين ترويا وتقنيا بكل دولة من دول إتحاد المغرب العربي يتم فيها قبول 5 مدربين من كل دولة.

وتهدف هذه الدورات بالإضافة إلى رفع المهارة، الاستفادة من تجارب دول الإتحاد في مجال التكوين والتدريب المهني وتحمل الدولة المضيفة للدورة الإقامة حسب الإمكانيات المتاحة وتحمل الدول

المشاركة مصاريف النقل للمدربين والمكونين، على أن تبدأ هذه الدورات خلال النصف الأول من عام 1992 وتتولى الجماهيرية العظمى التنسيق في هذا الموضوع.

(2) للتأكيد على إقامة المعرض المغربي للتكوين والتدريب المهني بالجماهيرية خلال الشهر الخامس من سنة 1992 على أن يعقد فريق عمل لهذا الغرض إجتماعه خلال الشهر الأول من نفس السنة في الجماهيرية للتخضير لهذا المعرض.

(3) إقامة الندوة المغربية الأولى حول التكوين والتدريب المهني بالجزائر خلال الشهر السادس من سنة 1992. يتولى الجانب الجزائري اقتراح محاور الندوة بالتشاور مع بقية الدول الأعضاء.

(4) للتأكيد على ضرورة توأمة 5 مؤسسات مغربية للتكوين والتدريب المهني في مجال الكهرباء من المستوى المتقدم على أن تتولى كل دولة من دول اتحاد المغرب العربي موافاة الجماهيرية العظمى باسم المؤسسة المراد توأمتها ويعهد إلى فريق العمل الذي سيجتمع بالجماهيرية للتخضير للمعرض المغربي للتكوين والتدريب المهني إعداد مشروع للتوأمة.

(5) إعداد خريطة مغربية للتكوين والتدريب المهني، وفقا لاستمارة يعدها الجانب المغربي ويقمها لبقية الأعضاء قبل منتصف الشهر الثاني عشر من سنة 1991 وفي هذا الصدد يتولى الجانب المغربي إعداد المشروع بناءا على المعلومات التي سترسلها الدول الأعضاء على ضوء الإستمارة قبل نهاية الشهر الثاني من سنة 1992 ويعرض مشروع الخريطة المغربية للتكوين والتدريب المهني على

المجلس الوزاري للتكوين والتشغيل والشؤون الإجتماعية والجالية  
المغربية في دورته المقبلة.

كما لطلع المجلس على المجهودات التي تقوم بها الجمعية  
المغربية للتكوين والتدريب المهني ويوصي بدعمها.

### III - في مجال العمل والتشغيل:

(أ) ريثما يتم إنجاز مشروع إنشاء المركز المغربي للتشغيل تم الاتفاق  
على إعداد خطة عمل تركز بالخصوص على المحاور التالية:

- 1 - تبادل مستمر ومتواصل للمعلومات والتجارب بهدف تعزيز  
التعرف المشترك على تطور أوضاع التشغيل ودعم الإجراءات  
المعتمدة في هذا المجال.
- 2 - تنظيم فترات تدريبية مشتركة لرفع المهارات وإعادة  
التأهيل لفائدة العاملين في مصالح التشغيل.
- 3 - تنظيم ملتقيات مغربية حول سياسات النهوض بالتشغيل  
عامة وحول موضوع إعداد برامج إدماج الشباب في الحياة المهنية  
بصفة خاصة.
- 4 - مشاركة ممثلين من بلدان أعضاء الاتحاد المغربي في  
الملتقيات التي تنظمها إحدى هذه البلدان حول موضوع التشغيل.
- 5 - التعاون الفني المباشر بين المصالح المعنية المكلفة بالتشغيل  
في البلدان الأعضاء. ويتولى فريق عمل مغربي إنجاز هذه الخطة  
على أن يجتمع بالمملكة المغربية خلال الشهر الخامس من سنة 1992.

(ب) سجل المجلس إرتياحه للترتيبات المتخذة لعقد الندوة المغربية  
الأولى حول التشغيل ما بين 4 و6 من شهر 12/1991 بالمملكة

المغربية ولتشكيل اللجنة التي عهد إليها بوضع نظام مغربي لتبادل المعلومات والخبرات في مجال التشغيل على هامش الندوة المسالفة الذكر.

ج) تنظيم الندوة المغربية الثانية حول سياسات التشغيل بتونس خلال الشهر الثاني عشر من سنة 1992 ويتولى الجانب التونسي إقتراح موضوع الندوة بالتشاور مع بقية الدول الأعضاء.

د) للتأكيد على استمرار فريق العمل المكلف بتوحيد تشريعات العمل في اجتماعاته. ويجتمع هذا الفريق بالجزائر كما كان مقررا في موعد يحده الجانب الجزائري قبل انعقاد الدورة المقبلة للمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الاجتماعية والجالية المغربية، على أن يقدم هذا الفريق نتائج أعماله في اجتماع المجلس القادم.

#### IV - في مجال الشؤون الاجتماعية:

##### 1 - الضمان الاجتماعي:

يسجل المجلس إرتيابه لما توصل إليه فريق العمل المكلف بمسائل الضمان الاجتماعي ويؤكد على مواصلة أعماله طبقا لما تم الإتفاق عليه خلال الاجتماع الخامس المنعقد بنواكشوط أيام 11، 12 و13 من الشهر الحادي عشر من سنة 1991 وذلك للإتعداد بطرابلس في الفترة من 13 إلى 16 من الشهر الأول من سنة 1992.

## 2 - متابعة توصيفات الأيام المغاربية للإحتياط الإجتماعي:

يؤكد المجلس على أن يجتمع فريق العمل المكلف بمتابعة التوصيات الصادرة عن الأيام المغاربية للإحتياط الإجتماعي خلال النصف الأول من الشهر الرابع من سنة 1992 بالمملكة المغربية.

## 3 - إعداد مشروع ميثاق إجتماعي مغاربي شامل :

يؤكد المجلس على إجتماع الفريق المكلف بإعداد مشروع ميثاق إجتماعي مغاربي شامل خلال النصف الثاني من الشهر الرابع من سنة 1992 بالجزائر.

## 4 - دراسة تجارب دول الإتحاد في مجال العمل الإجتماعي للتطوعي :

يؤكد المجلس على أن يجتمع للفريق المكلف بدراسة تجارب دول الإتحاد في مجال العمل الإجتماعي للتطوعي خلال النصف الأول من الشهر الرابع من سنة 1992 بالمملكة المغربية.

## 5 - الهيكل المغربي الخالص بشؤون المعاقين :

يقرر المجلس أن يجتمع الفريق المكلف بوضع مشروع هيكل مغاربي لرعاية المعاقين بالجمهورية العظمى خلال النصف الأول من الشهر الثاني من سنة 1992.

## V - الجالية المغربية:

### 1 - إحدات فريق عمل للمتابعة والتنسيق:

في انتظار إستحداث اللجنة المغربية الإستشارية الدائمة لشؤون الجالية تم الإتفاق على بعث فريق عمل للمتابعة والتنسيق والإعلام ودعم للتشاور فيما يتعلق بالإجراءات التي تتخذها بلدان الإقامة وكل للمستجدات التي تخص ظروف عمل وإقامة وأمن الجالية المغربية بأوروبا.

### 2 - دراسة الإتفاقيات الثنائية المبرمة مع أوروبا في مجال اليد العاملة والضمان الإجتماعي :

يؤكد المجلس على أن يجتمع الفريق المكلف بدراسة الإتفاقيات الثنائية المبرمة مع أوروبا في مجالي اليد العاملة والضمان الإجتماعي لمواصلة أعماله خلال النصف الأول من الشهر الثاني من سنة 1992 بالمملكة المغربية.

### 3 - تنظيم ندوة مغربية سنوية لدراسة أوضاع الجالية

أطلع المجلس على التقرير العام للندوة المغربية السنوية الأولى لدراسة أوضاع الجالية المنعقدة بتونس يومي 6 و7 من الشهر الثامن من سنة 1991 وأبدى ارتياحه للتوصيات القيمة الصادرة عن هذه الندوة ولكد على ضرورة تنفيذها.

أقر تنظيم الندوة المغربية السنوية الثانية بالجزائر خلال الشهر الثامن من سنة 1992 على أن تجتمع لجنة تحضيرية بالجزائر خلال الشهر الخامس من سنة 1992 لإعداد هذه الندوة.

#### 4 - الندوة المغربية الأوروبية ببروكسال حول أوضاع الجالية المغربية :

استعرض المجلس ما تم للتوصل إليه من نتائج لتنظيم هذه الندوة وكلف الجانب التونسي بمواصلة الإعداد لها بالتنسيق مع الجهات المغربية والأوروبية.

#### 5 - متابعة أوضاع الجالية المغربية بلروبا :

استعرض المجلس التقرير الصادر عن اجتماع الوزراء المغاربة للمكلفين بشؤون الجالية المنعقد بالرباط يومي 9 و 10 من الشهر العاشر 1991 كما أطلع المجلس على البيان الصادر عن اجتماع وزراء خارجية بلدان غرب البحر الأبيض المتوسط، ما يعبر عنه بالحوار (5+5) الملتئم بالجزائر يومي 26 و 27 من الشهر العاشر 1991 وخاصة الفقرة المتعلقة بمسائل الهجرة وشؤون الجاليات.

ويؤكد المجلس على ضرورة تنفيذ التوصيات والمقررات العملية الصادرة عن أعمال هذين الاجتماعين مجددا تمسكه ب :

- المحافظة على الحقوق المكتسبة للجالية والعمل على تدعيمها وتطويرها.

- تطبيق مبدأ المساواة في جميع الحقوق بين المهاجرين المغاربة ومواطني بلدان المجموعة الأوروبية.

- للعمل على جعل للهجرة عامل تنمية وتعاون مشترك وإثراء  
للبعد الثقافي والحضاري بين البلدان المغربية والأوروبية.

هذا وتم الإتفاق من ناحية أخرى على أن تشارك بلدان الإتحاد  
في الندوة المغربية الأوروبية حول حقوق الإنسان المغربي المهاجر  
بأوروبا التي ستحتضنها تونس يومي 10 و 11 من الشهر الثاني عشر  
من سنة 1991.

**اتحاد المغرب العربي  
لجنة الموارد البشرية**

**المجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل**

**فريق العمل المغربي**

**خطة عمل مغاربية للتعاون  
في ميدان التكوين والتدريب المهني**

**الرباط في 20 و 21 ربيع الثاني 1412  
الموافق لـ 29 و 30 أكتوبر 1991**



## خطة عمل مغاربية للتعاون في ميدان التكوين والتدريب المهني

إن المجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الاجتماعية والجلالية المغربية المنعقد بتونس في دورته الرابعة خلال الفترة من 18 إلى 20 من شهر 11 من سنة 1991. تجسيدا لمعاهدة إنشاء اتحاد المغرب العربي الموقعة بمدينة مراكش في عاشر رجب 1409، موافق 17 فبراير (2) 1989م.

وبناء على محاضر لجنة الموارد البشرية والمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الاجتماعية والجلالية المغربية. وتنفيذا لما ورد بمحضر الدورة السابعة عشر للجنة المتابعة والأمانة العامة للمنظمة بالرباط يومي 15 و16 من شهر 8 من سنة 1991.

وتدعيا للتعاون القائم بين أقطار المغرب العربي في ميدان التكوين والتدريب المهني، وتطويره وتنميته على أسس متينة. أقر خطة العمل المغربية للتعاون في ميدان التكوين والتدريب المهني التي أعدها فريق العمل المغربي الذي اجتمع بالرباط خلال الفترة من 29 إلى 30 من شهر 10 من سنة 1991.

## أهداف ومبادئ التعاون

أولاً:

تعمل دول الاتحاد على إقامة تعاون متين بينها في ميدان التكوين والتدريب المهني لدعم وتقوية وتطوير مجهودات كل قطر في هذا الميدان بهدف خلق نظام مغاربي للتكوين والتدريب المهني موحد ومتكامل مبني على :

- الرفع من مستوى التكوين لمواكبة التطور التقني وتلبية حاجيات الاقتصاد
- المساهمة في إدماج الشباب خريجي التكوين والتدريب المهني في الحياة العملية
- تعزيز وتوفير فرص التكوين والتدريب المهني
- تنمية التكوين المستمر بمرکز التكوين وفي مواقع العمل
- توحيد المصطلحات التقنية والتربوية المستعملة في مجال التكوين والتدريب المهني.

ثانياً:

- يشمل التعاون في ميدان التكوين والتدريب المهني الذي يدخل في نطاق هذه الخطة ما يلي :
- 1- حصر وتوفير المعلومات حول الإمكانيات التكوينية والتدريبية الموجودة بهدف وضع خريطة مغربية للتكوين والتدريب والإستعمال الأمثل للطاقات المتوفرة في هذا المجال بدول الاتحاد.
  - 2- إنشاء هيكل ومؤسسات مغربية لتلبية احتياجات دول الاتحاد في مجال البحث والتخطيط والتكوين.

- 3- تشجيع ربط الصلات ودعمها بين المؤسسات التكوينية والتدريبية خصوصا عن طريق توأمة المؤسسات المتشابهة للتكوين.
- 4- تنظيم تظاهرات مشتركة لإثعاش التكوين والتدريب المهني (معارض، ندوات، ملتقيات، أيام دراسية... إلخ).
- 5- تطوير وتبادل الخبرات في مجالات تخطيط وإعداد البرامج والمناهج والوسائل التربوية... إلخ، والقيام بأعمال مشتركة في ميدان التقنيات التكوينية.
- 6- العمل على إشراك الأطراف المهنية في ضبط مواصفات التكوين بما يتلاءم ومتطلبات الإنتاج.
- 7- تبادل المتدربين والزيارات بين المسؤولين، وكذا تكوين وتبادل الأطر المتخصصة العاملة في هذا القطاع (مكونين، خبراء... إلخ).
- 8- وضع برنامج مشترك في مجال التعريب ونقل المعلومات التقنية من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.
- 9- وضع منهجية مغربية لمعادلة شهادات التخرج من مؤسسات التكوين والتدريب المهني بدول الاتحاد.
- 10- وضع برامج متكاملة في مجال التكوين المستمر بهدف رفع الكفاءة المهنية للمدربين في أقطار الاتحاد.
- 11- البحث المشترك عن الوسائل الضرورية لتمويل المشاريع المغاربة للتكوين والتدريب المهني.
- 12- وضع الخطط اللازمة لدعم الشباب خريجي التكوين والتدريب المهني الراغبين في إقامة مشاريع لحاسبهم الخاص.
- 13- دراسة الطرق العملية لتوحيد استيراد المعدات والتجهيزات والمستلزمات التدريبية.

## كيفية التطبيق

### ثالثا :

تسهيلا لتطبيق هذه الخطة، تشكل لجنة مشتركة للتنسيق والمتابعة، تتخذ مقرها بمقر الأمانة العامة لاتحاد المغرب العربي ويكون من مهامها :

- وضع برامج تنفيذية سنوية ؛
- تحديد طرق ووسائل إنجاز البرامج المتفق عليها ؛
- تتبع وتقييم البرامج المتفق على إنجازها ومعالجة الصعوبات التي قد تعترض تنفيذها.

### رابعا :

تجتمع اللجنة بمقرها على الأقل مرتين في السنة وكلماً لقتضت الحاجة ذلك.

يمهد إلى كل قطر تعيين ممثل في هذه اللجنة من بين المسؤولين في ميدان التكوين والتدريب المهني.

ويمكن للجنة دعوة خبراء من الدول الأعضاء للمشاركة في أنشطتها.







مطبعة النخلة

1 شارع باردي

بوزريعة - الجزائر



110

9

Bibliotheca Alexandrina



0220205